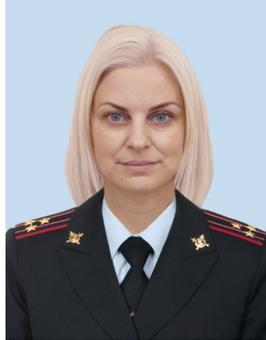


Научная статья  
УДК 342.5, 34.08  
<https://doi.org/10.36511/2078-5356-2024-2-134-140>



### Система оценки личных, деловых качеств сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и их профессиональной пригодности: правовой аспект

**Золотова Елена Владимировна**

Департамент делопроизводства и работы с обращениями граждан и организаций МВД России,  
Москва, Россия, [zolotovaelen@yandex.ru](mailto:zolotovaelen@yandex.ru)

**Аннотация.** Исследуется система оценки профессиональной пригодности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и ее отражение в основных нормативных правовых актах. Отдельно в качестве элемента данной системы рассматривается аттестация. Определяются условия, требования и критерии, которым должны отвечать сотрудники для признания их соответствующими замещаемым должностям.

**Ключевые слова:** государственная служба, органы внутренних дел, МВД России, полиция, профессиональная пригодность, аттестация

**Для цитирования:** Золотова Е. В. Система оценки личных, деловых качеств сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и их профессиональной пригодности: правовой аспект // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. 2024. № 2 (66). С. 134–140. <https://doi.org/10.36511/2078-5356-2024-2-134-140>.

Original article

### System for assessing the personal and business qualities of employees of the internal affairs bodies of the Russian Federation and their professional suitability: legal aspect

**Elena V. Zolotova**

Department of records management and work with appeals from citizens and organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Moscow, Russian Federation, [zolotovaelen@yandex.ru](mailto:zolotovaelen@yandex.ru)

**Abstract.** The system of assessing the professional suitability of employees of the internal affairs bodies of the Russian Federation and its reflection in the main regulatory legal acts is investigated. Certification is considered separately as an element of this system. The conditions, requirements and criteria that employees must meet in order to be recognized as suitable for the positions being filled are determined.

**Keywords:** civil service, internal affairs bodies, Ministry of Internal Affairs of Russia, police, professional suitability, certification

© Золотова Е. В., 2024

**For citation:** Zolotova E. V. System for assessing the personal and business qualities of employees of the internal affairs bodies of the Russian Federation and their professional suitability: legal aspect. *Legal Science and Practice: Journal of Nizhny Novgorod Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 2024, no. 2 (66), pp. 134–140. (In Russ.). <https://doi.org/10.36511/2078-5356-2024-2-134-140>.

Формирование квалифицированного и мотивированного к службе в органах внутренних дел Российской Федерации (далее — органы внутренних дел) кадрового состава требует наличия специальной ведомственной системы оценки личных, деловых качеств персонала и подразделений (структур), обеспечивающих ее эффективное функционирование. При этом подразумевается, что такая оценка должна проводиться как на этапе отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел, так и в процессе ее прохождения. В первом случае это позволяет отсеять контингент, который по своим качествам не подходит для службы в силу законодательно установленных условий, требований и критериев [1]. Во втором случае оценивается профессиональная пригодность уже действующих сотрудников органов внутренних дел (далее — сотрудники) в целях определения их соответствия замещаемым должностям.

В силу того, что реализация оценочных механизмов осуществляется в рамках правоотношений, связанных с прохождением службы в органах внутренних дел, она в полной мере регулируется специальными нормативными актами, основной из которых — Федеральный закон от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее — Закон о службе) [2].

В отношении кандидатов на службу данным Законом предусмотрен комплекс отборочных мероприятий, по итогам которых принимается решение о приеме их на службу в органы внутренних дел. Основными составляющими этого комплекса являются: предварительные, специальные и иные проверки, а также испытание при поступлении на службу в органы внутренних дел (период стажировки). Кроме того, сюда же можно отнести обучение по программам профессиональной подготовки по должности служащего «Полицейский», после освоения которых возможно полноценно осуществлять оперативно-служебную деятельность [3]. Результатом перечисленных мероприятий является окончательное решение о назначении гражданина на определенную должность в органах внутренних дел и присвоение ему статуса сотрудника, обладающего властными полномочиями,

обусловленными спецификой правоохранительной работы.

Что касается самого предмета оценки — личных и деловых качеств кандидатов на службу либо стажеров, то законодательно он не раскрывается. В научной литературе под деловыми качествами понимаются разнообразные свойства человека, характеризующие его способность выполнять определенные трудовые функции, предусмотренные профессиональной моделью [4]. В свою очередь, к личным качествам можно отнести принципиальность либо склонность к компромиссам, личную дисциплинированность, умение устанавливать контакты и коммуникабельность, самокритичность и адекватное восприятие критики, способность сохранять самообладание в ситуациях различной степени сложности, вежливость, честность, добросовестность, готовность оказать помощь и др. [5].

Перечень юридически значимых качеств возможно вывести из подзаконных нормативных правовых актов, к которым отсылает Закон о службе. Так, пунктом 2 Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 года № 1259 (далее — Правила) [6], установлено, что данная процедура осуществляется для определения способности кандидатов по своим личным и деловым качествам выполнять служебные обязанности сотрудника, а также для выявления факторов риска девиантного (общественно опасного) поведения. В пункте 6 Правил перечислено 6 категорий личных и деловых качеств, а в пункте 7–11 факторов риска [7]. Важно отметить, что почти за 12 лет, прошедших с момента утверждения Правил, названные нормы изменений не претерпели, что доказывает обоснованность их внедрения в период реформирования МВД России, одной из целей которого было сохранение кадрового ядра и создание системы профессиональной надежности сотрудников на всем протяжении службы. В качестве субъектов проведения психологического отбора выступают соответствующие комиссии, подготавливающие по результатам комплексного обследования кандидатов заключения об их профессиональной пригодности. Заключение

направляется в кадровое подразделение для приобщения к материалам проверки.

В соответствии с частью 3 статьи 24 Закона о службе и главой VII Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденного приказом МВД России от 1 февраля 2018 года № 50 (далее — Порядок организации прохождения службы) [8]. При установлении испытания в период индивидуального обучения руководителем, наставником и сотрудниками кадровых подразделений осуществляется дальнейшее изучение деловых и личных качеств стажера. О каких именно качествах идет речь, правовые акты умалчивают. Однако с учетом употребляемого в законе словосочетания «дальнейшее изучение» можно сделать вывод, что во внимание принимаются, в первую очередь, личные и деловые качества, перечисленные в Правилах. Стажер, успешно прошедший испытание, назначается на должность, но полностью полномочия сотрудника сразу после этого реализовывать не может, поскольку должен освоить программу профессиональной подготовки по должности служащего «Полицейский», что растягивает период полного трудоустройства в среднем на срок от шести месяцев до одного года. В связи с этим закономерно поднимается вопрос об объединении периода испытания и первоначальной подготовки [9].

Система оценки личных, деловых качеств действующих сотрудников и их профессиональной пригодности отличается своей спецификой. Сама по себе данная система призвана обеспечить внутренний контроль и аудит качества личного состава, представлять руководству адекватную картину для принятия управленческих и кадровых решений. Необходимость наличия такой системы оценки, помимо практической потребности Министерства, обусловлена и требованиями законодательства о службе. Так, часть 1 статьи 12 Закона о службе среди основных обязанностей сотрудника называет предписания по прохождению в порядке, устанавливаемом МВД России, регулярных проверок знания Конституции Российской Федерации, законодательных и иных нормативных правовых актов, поддержанию квалификации, необходимой для надлежащего выполнения служебных обязанностей, прохождению профессионального обучения и (или) получению дополнительного профессионального образования, соответствия по уровню физической подготовки квалификационным требованиям к замещаемой должности в органах внутренних дел.

При этом характерно, что, как и в отношении кандидатов на службу, понятие «личные и деловые качества сотрудника» и их виды Закон о службе не раскрывает. Аналогичным образом термин «профессиональная пригодность» используется только в пункте 15<sup>1</sup> части 1 статьи 12 и пункте 4 части 4 статьи 33 Закона о службе, в которых речь идет о навыках владения сотрудниками специальными средствами и огнестрельным оружием, умении применять физическую силу.

Анализируя Закон о службе, научную литературу и предлагаемые экспертным сообществом модели оценки профессиональной пригодности персонала, можно прийти к выводу, что родовым понятием будет являться профессиональная пригодность, которая зависит в том числе от личных и деловых качеств сотрудников и общего уровня их квалификации и компетентности, наличия знаний, развития навыков и умений, достаточных для достижения социально приемлемой эффективности в той или иной профессии [10]. Важнейшее место среди критериев профессиональной пригодности сотрудников занимает уровень готовности выполнять действия в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.

Воплощение системы оценки личных и деловых качеств, профессиональной пригодности сотрудников в жизнь осуществляется профильными подразделениями органов внутренних дел в различных формах и разными способами.

Во-первых, в рамках подготовки кадров в соответствии с законодательством об образовании, Законом о службе и Порядком организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденном приказом МВД России от 2 февраля 2024 года № 44 (далее — Порядок подготовки кадров) [11], по программам профессиональной подготовки, основным общеобразовательным программам, программам среднего профессионального образования и программам высшего образования, основным и дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и переподготовки (профессиональной переподготовки), в процессе профессиональной служебной и физической подготовки.

Первые три направления нацелены на приобретение сотрудниками определенного уровня образования, а вместе с ним профессиональных компетенций, знаний, умений, навыков. Для удовлетворения потребности в

квалифицированных специалистов в МВД России создана уникальная разветвленная сеть имеющих свою многолетнюю историю образовательных организаций от Санкт-Петербурга до Владивостока [12]. Сегодня в нее входит 18 высших учебных заведений, 2 института повышения квалификации и 2 школы подготовки специалистов-кинологов. В стенах ведомственных образовательных организаций сотрудники в статусе курсантов, слушателей или адъюнктов не только осваивают общие и специальные дисциплины, но и приобщаются к традициям органов внутренних дел, воспитываются в духе патриотизма и служения Отечеству.

В отличие от образовательного процесса в вузах, профессиональная служебная и физическая подготовка осуществляется непосредственно по месту службы сотрудниками кадровыми и иными подразделениями и заключается в совершенствовании знаний, умений и навыков личного состава. Данный вид подготовки проводится систематически, непрерывно и подразумевает ежегодные итоговые занятия, на которых и определяется профессиональная пригодность сотрудников.

В ходе обучения в образовательных организациях МВД России профессиональной и служебной физической подготовки на теоретических и практических занятиях формируются и совершенствуются профессиональные знания, умения и навыки, необходимые для нормального повседневного выполнения сотрудниками служебных обязанностей. И уже в последующем проводится проверка их сформированности на зачетах, экзаменах и других видах итоговых занятий, на основе чего делается вывод о профессиональной пригодности (успешности освоения образовательных программ) обучающихся.

Во-вторых, оценка личных и деловых качеств, профессиональной пригодности сотрудников осуществляется при проведении инспектирований, контрольных и целевых проверок органов, организаций и подразделений МВД России (далее — ведомственные проверки) в порядке, установленном Министерством [13, 14]. В отличие от контрольных мероприятий в системе подготовки кадров, помимо индивидуальной оценки сотрудников, ведомственные проверки позволяют выявить результативность органов внутренних дел в целом, управленческую роль руководителей (начальников). Для оценки личных и деловых качеств последних организуются исследования социально-психологического климата, которые позволяют

установить степень авторитетности, доверия в служебных коллективах, стиля управления должностных лиц системы МВД России. Одновременно с этим определяется персональный уровень профессиональной подготовленности, в том числе к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, то есть собственные показатели органа, организации и подразделения по профессиональной служебной и физической подготовке сопоставляются с итогами выполнения упражнений стрельб и физической подготовки, что объективно показывает положение дел «на земле».

Таким образом, оценка профессиональной пригодности в рамках ведомственных проверок служит для обеспечения внутреннего контроля функционирования системы МВД России и возможностей анализа эффективности деятельности его органов, организаций и подразделений. Кроме того, результаты ведомственных проверок по различным направлениям работы органов внутренних дел в последующем могут учитываться при решении вопросов о поощрении, продвижении по службе (ротации) личного состава, а также при формировании кадровых резервов различного уровня.

Еще одним элементом системы оценки личных, деловых качеств сотрудников и их профессиональной пригодности является аттестация. Говоря о ней, в первую очередь следует отметить, что назначение сотрудников на должности с учетом уровня их квалификации, заслуг в служебной деятельности, личных и деловых качеств пунктом 3 части 1 статьи 75 Закона определено в качестве принципа формирования кадрового состава органов внутренних дел. Пунктом 3 части 2 этой же статьи Закона о службе оценка результатов служебной деятельности сотрудников путем проведения аттестации названа в качестве одного из шести основных направлений формирования кадрового состава. При этом, в соответствии с частью 3 статьи 30 Закона о службе, результаты аттестации и (или) конкурс являются двумя основаниями для назначения на вышестоящую должность. Иначе говоря, в обычных условиях продвинуть сотрудника по службе без проведения аттестации просто невозможно. Исключением является лишь выдвижение сотрудника на должность из кадрового резерва, в котором он состоит в соответствии со статьей 78 Закона о службе. Вместе с тем содержание статьи 33 Закона о службе, посвященной непосредственно аттестации, подразумевает, что она может проводиться и при

обратных обстоятельствах — в случае решения вопроса о прекращении службы. Таким образом, очевидно, что законодательно для аттестации установлена роль не просто процедуры по оценке личных и деловых качеств сотрудников, а одного из инструментов кадровой политики.

Технические моменты организации и проведения аттестации отражены в главе X Порядка организации прохождения службы. Обобщая особенности определения профессиональной пригодности в ходе аттестации [15], можно резюмировать, что формально для этого требуется только мотивированный отзыв, отражающий результаты служебной деятельности сотрудника, изучения его личных и деловых качеств. Как отмечено выше, перечень подлежащих оценке личных и деловых качеств сотрудника в Законе о службе не приводится и является открытым. Однако ориентиры можно найти в форме мотивированного отзыва, утвержденной приложением № 40 к Порядку организации прохождения службы. Так, в названном документе излагается служебная характеристика аттестуемого сотрудника, основанная на результатах его служебной деятельности. При заполнении соответствующего раздела отзыва учитываются качество и своевременность выполнения обязанностей по замещаемой должности, динамика результатов служебной деятельности, участие в выполнении специальных служебных задач, в различного рода конкурсах, своевременность устранения недостатков в работе, соблюдение сотрудником требований профессиональной этики и служебного этикета, служебной дисциплины. При проведении аттестации сотрудника, замещающего должность руководителя (начальника), включая должность начальника кадрового подразделения, учету подлежит также оценка деятельности возглавляемого им подразделения [16]. Среди профессионально важных (значимых) личностных качеств называются лидерские способности, степень авторитетности в служебном коллективе, инициативность, эмоционально-волевая устойчивость, организованность). Одновременно не стоит забывать о личных и деловых качествах, изучаемых при приеме на службу (пункт 6 Правил), которые могут изменяться с течением времени.

В части констатации профессиональной пригодности сотрудника мотивированный отзыв должен содержать сведения об уровне его профессиональной служебной и физической, морально-психологической подготовки. В этом отношении важной вехой в правовой регламентации проведения аттестации стала

нормативная взаимосвязь Порядка прохождения службы в органах внутренних дел и нового Порядка организации подготовки кадров, которым морально-психологическая подготовка выделена в отдельный вид подготовки, специфика осуществления которой устанавливается специальным приказом МВД России.

Сведения для заполнения мотивированного отзыва представляются непосредственному руководителю (начальнику) профильными подразделениями, например, по профилактике коррупционных и иных правонарушений, профессиональной подготовке, по работе с личным составом.

Члены аттестационной комиссии вправе задавать аттестуемому сотруднику, а также его непосредственному руководителю (начальнику) вопросы, связанные со служебной деятельностью аттестуемого. Однако практически соответствие содержания мотивированного отзыва действительности не проверяется. Никаких тестирований, тренингов и т. п. в ходе аттестации не проводится.

Завершается аттестация в большинстве случаев принятием кадрового решения уполномоченного руководителя (начальника), влияющего на дальнейшую карьеру сотрудника. Однако иногда такое решение может и не выноситься, а аттестация может быть перенесена, но не более чем на один год для устранения выявленных недостатков в служебной деятельности.

Учитывая изложенное, можно сделать следующие основные выводы и обобщения:

1. Законодательными и иными нормативными правовыми актами предусмотрена многоуровневая система оценки личных и деловых качеств, профессиональной пригодности кандидатов на службу и сотрудников органов внутренних дел. Такая оценка проводится как на этапе отбора на службу, так и в период ее прохождения.

2. Одним из элементов системы оценки личных и деловых качеств, профессиональной пригодности сотрудников является аттестация, которая, с одной стороны, аккумулирует в себе результаты иных проверочных мероприятий, с другой — предполагает собственный механизм определения соответствия личного состава замещаемым должностям.

3. В отличие от других проверочных мероприятий и процедур, аттестация в меньшей степени содержательно наполнена, так как заключается не в проведении каких-либо тестирований и испытаний, а в анализе документов (мотивированных отзывов), подготавливаемых руководителями (начальниками) аттестуемых сотрудников.

4. Учитывая отмеченную формальность аттестации, представляется возможным и логичным расширить ее внутреннего наполнения в части определения профессионально значимых компетенций сотрудников, например путем решения ими в реальном времени специально подготовленных упражнений и задач.

5. Аттестация как полноценная кадровая процедура позволяет получить не промежуточный результат, констатирующий наличие конкретных личных или деловых качеств сотрудника, его профессиональных навыков и умений, а изучить их в совокупности и вынести рекомендацию о дальнейшем прохождении службы, на основе которой принять управленческое кадровое решение.

#### Список источников

1. Ольшевский А. В., Школа О. В. Условия, критерии и требования при поступлении на службу в органы внутренних дел Российской Федерации // Актуальные проблемы государства и общества в области обеспечения прав и свобод человека и гражданина. 2021. № 1. С. 34–55.

2. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 13.05.2024).

3. Кулик О. В., Долгошеин П. С. Процедура отбора кандидатов на службу в полицию в Российской Федерации и Финляндской Республике (сравнительно-правовой анализ) // Научный портал МВД России. 2021. № 3 (55). С. 99–113.

4. Кутушев В. Г. Подбор кадров в органы внутренних дел: учебное пособие. Хабаровск: изд-во Хабар. ВШ МВД СССР, 1988.

5. Основы управления в органах внутренних дел: учебник / под ред. А. П. Коренева. Москва: МЮИ МВД России, Щит-М, 1999.

6. Правила профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации: утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 года № 1259. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 13.05.2024).

7. Виноградов М. В. Профессиональный психологический отбор на службу в органы внутренних дел: новый подход к изучению личных и деловых качеств граждан, поступающих на службу в подразделения МВД // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. 2015. № 2. С. 52–53.

8. Порядок организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: утвержден приказом МВД России от 1 февраля

2018 года № 50. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 13.05.2024).

9. Заяев Е. Д. Наставничество в органах внутренних дел: правовое регулирование на отдельных этапах развития и пути совершенствования // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2023. № 4 (100). С. 46–55.

10. Григорьева Н. Н. Психофизиология профессиональной деятельности: учебный курс. Москва: МИЭМП, 2012. 125 с.

11. Порядок организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации: утвержден приказом МВД России от 2 февраля 2024 года. № 44. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 13.05.2024).

12. «Устремленные в будущее...». Система подготовки кадров МВД России / колл. авт. под руководством В. Л. Кубышко; сост. С. В. Богачев, Л. Н. Бодее, Р. О. Иванов, В. В. Коновалов, В. И. Субботина. Москва: ДГСК МВД России, 2018. 547 с.

13. Об организации контроля за деятельностью образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 3 февраля 2012 года № 77. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 13.05.2024).

14. Об основах организации ведомственного контроля за деятельностью органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 3 марта 2016 года № 100. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 13.05.2024).

15. Золотова Е. В. Инновационные технологии кадровой деятельности в органах внутренних дел Российской Федерации // Юридическая техника. 2021. № 15. С. 586–589.

16. Золотова Е. В. Вопросы оценки результатов оперативно-служебной деятельности руководителей кадровых подразделений территориальных органов МВД России // Управление полицией в современных условиях: сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции (г. Нижний Новгород, 15 апреля 2020 года) / под ред. А. В. Богатырева, О. Л. Морозова. Нижний Новгород: Нижегородская академия МВД России, 2021. С. 93–96.

#### References

1. Olshevsky A.V., Shkola O.V. Conditions, criteria and requirements for entering the service of the internal affairs bodies of the Russian Federation. Current problems of the state and society in the field of ensuring the rights and freedoms of man and citizen. 2021. No. 1. Pp. 34–55. (In Russ.)

2. On service in the internal affairs bodies of the Russian Federation and amendments to certain legislative acts of the Russian Federation: federal law no 342-FZ of November 30, 2011. Access from the

reference legal system "ConsultantPlus" (accessed 13.05.2024). (In Russ.)

3. Kulik O. V., Dolgoshein P. S. Procedure for selecting candidates for police service in the Russian Federation and the Republic of Finland (comparative legal analysis). Scientific portal of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2021. No. 3 (55). Pp. 99–113. (In Russ.)

4. Kutushev V. G. Selection of personnel for internal affairs bodies: Textbook. allowance. Khabarovsk: Khabarovsk Publishing House. Higher School of the Ministry of Internal Affairs of the USSR, 1988. (In Russ.)

5. Fundamentals of management in internal affairs bodies: Textbook / ed. by A. P. Koreneva. Moscow: Ministry of Internal Affairs of Russia Publ., 1999. (In Russ.)

6. Rules for professional psychological selection for service in the internal affairs bodies of the Russian Federation, approved by Decree of the Government of the Russian Federation no 1259 of December 6, 2012. Access from the reference legal system "ConsultantPlus" (accessed 13.05.2024). (In Russ.)

7. Vinogradov M.V. Professional psychological selection for service in internal affairs bodies: a new approach to the study of personal and business qualities of citizens entering service in units of the Ministry of Internal Affairs. *Questions of psychology of extreme situations*, 2015, no. 2, pp. 52–53.

8. The procedure for organizing service in the internal affairs bodies of the Russian Federation was approved by order of the Ministry of Internal Affairs of Russia no 50 of February 1, 2018. Access from the reference legal system "ConsultantPlus" (accessed 13.05.2024). (In Russ.)

9. Zayaev E. D. Mentoring in internal affairs bodies: legal regulation at individual stages of development and ways of improvement. *Bulletin of the St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 2023, no 4 (100), pp. 46–55. (In Russ.)

10. Grigorieva N. N. Psychophysiology of professional activity. Training course. Moscow: MIEMP Publ., 2012. 125 p. (In Russ.)

11. The procedure for organizing training for filling positions in the internal affairs bodies of the Russian Federation was approved by order of the Ministry of Internal Affairs of Russia no 44 of February 2, 2024. Access from the reference legal system "ConsultantPlus" (accessed 13.05.2024). (In Russ.)

12. «Aimed at the future...». Personnel training system of the Ministry of Internal Affairs of Russia / team of authors under the leadership of V. L. Kubysenko; comp. S. V. Bogachev, L. N. Bode, R. O. Ivanov, V. V. Konovalov, V. I. Subbotin. Moscow: DGSK Ministry of Internal Affairs of Russia Publ., 2018. 547 p. (In Russ.)

13. On the organization of control over the activities of educational organizations under the jurisdiction of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation: order of the Ministry of Internal Affairs of Russia dated February 3, 2012 № 77. Access from the reference legal system "ConsultantPlus" (accessed 13.05.2024). (In Russ.)

14. On the basics of organizing departmental control over the activities of internal affairs bodies of the Russian Federation: order of the Ministry of Internal Affairs of Russia no 100 of March 3, 2016. Access from the reference legal system "ConsultantPlus" (accessed 13.05.2024). (In Russ.)

15. Zolotova E. V. Innovative technologies of personnel activities in the internal affairs bodies of the Russian Federation. *Legal technology*, 2021, no 15, pp. 586–589. (In Russ.)

16. Zolotova E. V. Issues of assessing the results of operational and official activities of heads of personnel departments of territorial bodies of the Ministry of Internal Affairs of Russia // Police management in modern conditions: a collection of articles based on the materials of the International Scientific and Practical Conference (Nizhny Novgorod, April 15, 2020) / ed. by A. V. Bogatyrev, O. L. Morozov. Nizhny Novgorod: Nizhny Novgorod Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia, 2021. Pp. 93–96. (In Russ.)