

Научная статья  
УДК 342.951  
<https://doi.org/10.36511/2078-5356-2022-1-213-217>

## Подготовка кадров системы Министерства внутренних дел Российской Федерации: задачи и перспективы развития

Элизбарян Артур Сосович<sup>1, 2</sup>

<sup>1</sup>Юридический институт Алтайского государственного университета, Барнаул, Россия, [Artur99999\\_93@mail.ru](mailto:Artur99999_93@mail.ru)

<sup>2</sup>Управление Росгвардии по Алтайскому краю, Барнаул, Россия

**Аннотация.** Статья посвящена оценке кадровой системы Министерства внутренних дел Российской Федерации (далее — МВД РФ). Даны общие теоретические характеристики кадровой системы МВД РФ, сформирована система задач этой системы на современном этапе развития. Благодаря теоретическому и нормативно-правовому анализу кадровой системы МВД РФ выявлены место и роль кадровой политики в органах внутренних дел в системе единой государственной кадровой политики.

Установлена прямая зависимость между эффективностью функционирования органов внутренних дел и четкостью, конкретностью, качеством подготовки кадровой системы. Подготовка системы кадров МВД РФ представляет организованный и целенаправленный процесс овладения и постоянного совершенствования профессиональных навыков, знаний и умений, которые необходимы для успешного выполнения задач, возложенных на органы внутренних дел Российской Федерации.

В ходе оценки внутреннего содержания кадровой системы МВД РФ выделены принципиальные ее аспекты, а также сформированы направления работы с кадрами органов внутренних дел. В соотношении теории вопроса с нормативно-правовым регулированием и задачами подготовки кадров системы МВД РФ, обозначены перспективные направления развития в данной области.

**Ключевые слова:** МВД РФ, кадровая система, кадры, подготовка, органы внутренних дел, служба, прохождение, отбор, кадровый резерв, эффективность

**Для цитирования:** Элизбарян А. С. Подготовка кадров системы Министерства внутренних дел Российской Федерации: задачи и перспективы развития // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. 2022. № 1 (57). С. 213—217. <https://doi.org/10.36511/2078-5356-2022-1-213-217>.

Original article

## Training of Personnel for the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation: problems and development prospects

Artur S. Elizbaryan<sup>1, 2</sup>

<sup>1</sup>Law Institute of Altai State University, Barnaul, Russian Federation, [Artur99999\\_93@mail.ru](mailto:Artur99999_93@mail.ru)

<sup>2</sup>Rosgvard department of Altai region, Barnaul, Russian Federation

**Abstract.** The article is devoted to the evaluation of personnel system of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation. General theoretical characteristics of the personnel system of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation are given, the system of tasks of this system at the present stage of development is formed. Thanks to the theoretical and normative-legal analysis of the personnel system of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation the place and the role of personnel policy in the system of unified state personnel policy has been revealed.

A direct correlation between the efficiency of functioning of internal affairs bodies and the clarity, specificity, and quality of training of the personnel system has been established. Training of the personnel system of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation is an organized and purposeful process

© Элизбарян А. С., 2022

of mastering and constantly improving professional skills, knowledge and skills that are necessary for the successful performance of tasks assigned to the internal affairs bodies of the Russian Federation.

During the assessment of the internal content of the personnel system of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation its principal aspects are highlighted, as well as formed directions of work with cadres of internal affairs bodies. In correlation of the theory of the question with the normative-legal regulation and the tasks of personnel training in the system of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation prospective directions of development in this area have been determined.

**Keywords:** Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, personnel system, personnel, training, internal affairs bodies, service, passing, selection, personnel reserve, efficiency

**For citation:** Elizbaryan A. S. Training of Personnel for the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation: problems and development prospects. *Legal Science and Practice: Bulletin of the Nizhny Novgorod Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 2022, no. 1 (57), pp. 213—217. (In Russ.). <https://doi.org/10.36511/2078-5356-2022-1-213-217>.

Функционирование государственного аппарата в соответствии с высокими стандартами не может быть обеспечено при отсутствии качественных организационно-правовых основ прохождения службы, в том числе и в органах внутренних дел. Одним из основных направлений службы в органах внутренних дел является формирование кадрового состава органов внутренних дел.

Органам внутренних дел традиционно отводится ключевая роль в правоохранительной системе. Реализация правоохранительной функции в правовом и демократичном государстве необходима, потому что это позволяет решать комплекс задач по защите прав и свобод. Поэтому к сотрудникам органов внутренних дел должны предъявляться специфические требования, и кадровая работа в такой сфере требует исключительно качественного нормативно-правового регулирования, а также особого подхода.

Существует прямая зависимость между эффективностью функционирования органов внутренних дел и четкостью, конкретностью, качеством организационно-правовых основ кадровой работы. Уровень правотворческой и правоприменительной техники правовых норм, посвященных организации кадровой работы в органах внутренних дел, также оказывает влияние на эффективность деятельности органов, когда они выполняют возложенные на них функции и задачи. Практика последних лет показывает, что, несмотря на кардинальные преобразования законодательных и нормативных основ организации основ кадровой работы, ожидаемого результата достигнуть пока что не удается. Более того, продолжает существовать ряд системных проблем. Сказанное указывает на актуальность данной темы.

Вопрос кадровой работы независимо от того, о какой именно сфере деятельности идет речь, в России на протяжении продолжительного

периода времени представляется одновременно как достаточно актуальный и дискуссионный. Реформирование органов внутренних дел в последнее десятилетие показывает, что кадровая работа в этой сфере также требовала кардинального изменения на уровне политики и этот процесс по-прежнему далек от завершения.

По утверждению А. В. Вольшевой, кадровая политика должна признаваться достаточно важным и приоритетным направлением деятельности не только отдельно взятого предприятия, учреждения или организации, но всего государства по воплощению мероприятий, направленных на формирование кадрового состава, а также совершенствования трудового потенциала [6, с. 72]. Следует согласиться с этой позицией, поддерживаемой рядом других авторов и в дополнение отметить, что эффективность службы в органах внутренних дел сводилась бы к минимуму при некачественной кадровой работе. В таких же условиях было бы достаточно проблематично привлекать на службу компетентных сотрудников и осуществлять их подготовку в рамках реализуемой кадровой работы.

Основу нормативно-правового регулирования подготовки кадров для МВД РФ на уровне специального федерального закона становится 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» [2]. Хотя речь идет о самостоятельной главе в рамках названного Закона, с терминологической точки зрения кадровая работа раскрыта крайне слабо. При этом судить о понятии подготовки кадров для системы МВД РФ, как и о задачах, целях такой подготовки, направлениях ее практической реализации все же возможно, но судить косвенным образом, оценивая представленные нормы.

Немаловажную роль в понимании подготовки кадров, помимо понятия, целей и задач, направлений реализации, играет в первую очередь кадровая политика МВД РФ. Более того, как представляется, именно от кадровой политики должно идти построение нормативно-правовых основ такой работы.

Хотя концептуальный документ о кадровой политике в системе МВД РФ пока что так и не принят, на основе той работы, которая велась в данной сфере в последние годы, могут быть сделаны выводы о том, что собой представляет кадровая политика МВД РФ. При анализе положений проекта Концепции кадровой политики МВД РФ в органах внутренних дел раскрыто понимание ее в этой системе как комплекса идей, принципов и норм, предназначенных для регулирования деятельности руководителей органов, организаций и подразделений МВД РФ по формированию кадрового состава, управлению сотрудниками, федеральными государственными гражданскими служащими, работниками органов внутренних дел [4]. Хотя рассматриваемый документ не приобрел статус официального, подобная трактовка видится вполне соответствующей модели понимания любой разновидности государственной политики. А кадровая политика МВД РФ является именно элементом государственной кадровой политики.

На неотъемлемость и значимость кадровой политики в системе МВД РФ указывают концептуальные основы такой политики. Первично вся совокупность человеческих ресурсов в МВД РФ признана как генеральный фактор повышения эффективности деятельности правоохранительных органов. В данном виде сформировано главное направление развития кадровой политики, но и ряд вспомогательных направлений, без которых достижение единого результата невозможно, также положен в основу кадровой политики: систематическое обновление кадрового потенциала, формирование нового профессионально-нравственного облика сотрудника и т. д. Но основы кадровой политики, предлагаемые в таком виде, как представляется, должны усматриваться скорее как индикаторы качества кадровой политики, а основы кадровой работы должны строиться от той цели, которую она преследует.

Цель кадровой работы в системе МВД РФ коррелирует с задачами такой работы и ее направлениями. В унифицированном виде ни один из этих вопросов не раскрывается федеральным законодательством в качестве обособленного.

Функционирование МВД РФ невозможно без кадров. Эффективность функционирования системы МВД РФ не может быть обеспечена без развития этих кадров. Поэтому вполне логично предположить, что целью подготовки кадров в системе МВД РФ должна быть признана деятельность комплексного характера, предусматривающая следующие задачи: формирование состава кадров, их укрепление, усовершенствование, воспроизводство, поддержка, сохранение, что проявляется в рациональном и эффективном использовании кадрового потенциала для удовлетворения интересов оперативно-служебной деятельности. В таком виде и концентрируется целевое назначение кадровой работы.

Хотя направления подготовки кадров в системе МВД РФ являются достаточно многочисленными в силу сложности такой деятельности, вероятно, в общем виде о таких направлениях можно судить на основе оценки положений федерального законодательства. В частности в статье 76 Федерального закона от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» отмечен вопрос о подготовке кадров для органов внутренних дел и в части 1 формируется система путей соответствующей подготовки. Таким образом, направлениями подготовки кадров в системе МВД РФ могут быть признаны:

- обучение по основным образовательным программам;
- обучение по дополнительным профессиональным программам;
- профессиональная служебная и физическая подготовка.

Причем если говорить именно о направлениях подготовки, такой перечень может быть признан как закрытый. Но количество видов деятельности в пределах каждого из направлений достаточно многочисленно.

В условиях кадровой работы постоянно должен идти процесс по комплектованию и прохождению службы личным составом. Вследствие деятельности организационно-штатного характера гарантируется создание условий для комплексного кадрового планирования, формирования структурных подразделений, наиболее оптимального распределения штатной численности. Профессиональная подготовка осуществляется не только по служебному и физическому направлению, сама специфика деятельности органов внутренних дел предъявляет

достаточно очевидные и оправданные требования к подготовке морально-психологического характера и др.

Задачи в области подготовки кадров в системе МВД РФ также отличаются комплексностью. Если говорить о той задаче, которая в пределах рассматриваемой системы может быть признана главенствующей, то наиболее удачным образом, как представляется, она сформулирована в приказе МВД России от 5 мая 2018 года № 275 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» [3]. Так, приоритетной задачей в области кадровой работы следует признать обеспечение качества кадрового потенциала путем комплектования органов специалистами, которые соответствуют правовым условиям прохождения службы, общественным ожиданиям, проявляющимися способностью, а также готовность противодействовать преступности, защищая права и свободы граждан.

Подготовка кадров включает в себя следующие немаловажные задачи:

- проведение обновления кадрового состава органов;
- принятие мер по стабилизации кадрового профессионального кадрового состава органов;
- комплектование, обучение, эффективное использование многоуровневого кадрового резерва в системе МВД РФ и др.

С учетом очевидной значимости подготовки кадров в системе МВД РФ, как представляется, терминология в этой части должна получить отражение на уровне федерального законодательства. В частности предлагается в статью 1 Федерального закона от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» включить пункт 6 и изложить его в такой редакции: «кадровая работа — деятельность руководителей органов внутренних дел, подразделений по работе с личным составом, направленная на формирование состава кадров, их сохранение, воспроизводство, развитие, укрепление, рациональное и эффективное использование кадрового потенциала для удовлетворения интересов оперативно-служебной деятельности».

Еще одним актуальным направлением для совершенствования в рассматриваемой сфере, как представляется, должна быть система принципов, причем не кадровой работы, а в первую очередь службы в органах внутренних дел, так как от этой системы должна строиться

подготовка кадров в максимальном слаженном и качественном виде.

Принципы являются важнейшей категорией, определяющей направления правового регулирования во многих сферах. Поэтому вполне объективно, что в законодательстве выделены и принципы службы в органах внутренних дел. Помимо прочего, одним из принципов назван обязательный профессиональный отбор, прямо связанный с кадровой работой. В то же время этот принцип связан еще и с равенством [5, с. 160]. Сравнив содержание названного выше принципа с иными конституционными принципами, которые должны быть основой для всех действующих законов, обнаруживаются некоторые противоречия. В таком смысле противодействия обнаруживаются в соотношении с принципом равенства.

Гарантированный Конституцией Российской Федерации принцип равенства относится в том числе и к вопросам прохождения государственной службы в органах внутренних дел [1]. Равные возможности на службе могут быть созданы, вытекая из принципа равенства. Если равные условия нормативным образом не фиксируются, вероятность коррупционных проявлений будет существенно повышаться, так как фактически для этого будет создаваться не отслеживаемая возможность. Подготовка кадров в том числе должна быть полностью лишена подобных угроз. Таким образом, в части 2 статьи 4 Федерального закона от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» следует внести такие редакционные изменения:

- ...профессионализм и компетентность сотрудников органов внутренних дел;
- взаимодействие с общественными объединениями и гражданами;
- защищенность сотрудников органов внутренних дел от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность...».

Анализ особенностей подготовки кадров в системе МВД РФ позволяет отметить следующие значимые моменты о ее месте и роли.

Среди центральных направлений подготовки кадров в системе МВД РФ установлены такие структурные элементы: обучение по основным образовательным программам; обучение по дополнительным профессиональным программам; профессиональная, служебная и физическая подготовка.

Основная задача подготовки кадров в системе МВД РФ — обеспечение качества кадрового потенциала путем комплектования органов специалистами, которые соответствуют правовым условиям прохождения службы, общественным ожиданиям и проявляющим способностью, а также готовность противодействовать преступности, защищая права и свободы граждан. Все иные задачи кадровой работы должны строиться на этом. Подготовка кадров, если выводить систему задач, может быть представлена в таком виде: проведение обновления кадрового состава органов; принятие мер по стабилизации кадрового профессионального кадрового состава органов; проведение мероприятий, направленных на комплектование личного состава, его обучение, а также эффективное использование многоуровневого кадрового резерва в системе МВД РФ и др.

Оценив все названные направления подготовки кадров и преследуемые в этой сфере задачи, под кадровой работой в системе МВД РФ предложено понимать организованную и целенаправленную деятельность руководящего состава органов внутренних дел, подразделений по работе с личным составом, устремленную на приемлемое формирование, усиленное развитие и обоснованное использование кадрового состава в условиях обеспечения усвоения и непрерывного повышения качества профессиональных знаний, умений и навыков, потребных сотрудникам органов внутренних дел с целью выполнения возложенных на них задач.

#### Список источников

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.) URL: <http://publication.pravo.gov.ru/0001202007040001> (дата обращения: 25.10.2021).
2. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ (ред. от 8 декабря 2020 г.) // *Собрание законодательства Российской Федерации*. 2011. № 49, ст. 7020.
3. Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах

внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 5 мая 2018 г. № 275 (ред. от 25 января 2021 г.) URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71877330> (дата обращения: 13.01.2022)

4. Концепция кадровой политики Министерства внутренних дел Российской Федерации в органах внутренних дел. URL: [https://17.mvd.pf/slujba/Gosudarstvennaja\\_grazhdanskaja\\_sluzhba/Koncepcija\\_kadrovoj\\_politiki\\_Ministerstv](https://17.mvd.pf/slujba/Gosudarstvennaja_grazhdanskaja_sluzhba/Koncepcija_kadrovoj_politiki_Ministerstv) (дата обращения: 01.06.2021).

5. Железкин Н. В. Содержание и концептуальные основы кадрового менеджмента в органах внутренних дел // *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России*. 2018. С. 158—164.

6. Ольшевская А. В. О сущности и назначении работы с кадрами органов внутренних дел // *Вестник Московского университета МВД России*. 2017. № 5. С. 70—73.

#### References

1. The Constitution of the Russian Federation: adopted by popular vote of December 12, 1993 (with amendments approved during the all-Russian vote of July 1, 2020). URL: <http://publication.pravo.gov.ru/0001202007040001> (accessed 25.10.2021). (In Russ.)
2. On Service in the Internal Affairs Bodies of the Russian Federation and Amendments to Individual Legislative Acts of the Russian Federation: federal law no. 342-FZ of November 30, 2011 (as amended of December 8, 2020). *Collection of legislative acts of the RF*, 2011, no. 49, art. 7020. (In Russ.)
3. On Approval of the Procedure for Organizing Training for Filling Positions in the Internal Affairs Bodies of the Russian Federation: order of the Ministry of Internal Affairs of Russia no. 275 of May 5, 2018 (as amended of January 25, 2021) URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71877330> (accessed 13.01.2022) (In Russ.)
4. The concept of personnel policy of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation in the internal affairs bodies. URL: [https://17.mvd.pf/slujba/Gosudarstvennaja\\_grazhdanskaja\\_sluzhba/Koncepcija\\_kadrovoj\\_politiki\\_Ministerstv](https://17.mvd.pf/slujba/Gosudarstvennaja_grazhdanskaja_sluzhba/Koncepcija_kadrovoj_politiki_Ministerstv) (accessed 01.06.2021). (In Russ.)
5. Zhelezkin N. V. Content and conceptual foundations of personnel management in the bodies of internal affairs. *Bulletin of the St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 2018, pp. 158—164. (In Russ.)
6. Olshevskaya A. V. On the essence and purpose of work with cadres of internal affairs bodies. *Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 2017, no. 5, pp. 70—73. (In Russ.)

Статья поступила в редакцию 15.01.2022; одобрена после рецензирования 14.02.2022; принята к публикации 10.03.2022.

The article was submitted 15.01.2022; approved after reviewing 14.02.2022; accepted for publication 10.03.2022.