

Ссылка для цитирования этой статьи:

Казарян И.Р., Четверикова А.И., Матвеева Р.Р., Шаронова Н.О. Особенности управления персоналом в системе органов внутренних дел // Human Progress. 2025. Том 11, Вып. 2. С. 10. URL: http://progress-human.com/images/2025/Tom11_2/Kazaryan.pdf DOI 10.46320/2073-4506-2025-2a-15.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Казарян Ирина Рафаэлевна

кандидат политических наук,
заведующий кафедрой менеджмента и управления,
Забайкальский государственный университет,
г. Чита, Российская Федерация

Четверикова Александра Ивановна

старший преподаватель,
кафедра административной деятельности органов внутренних дел,
Воронежский институт МВД России,
г. Воронеж, Российская Федерация;
подполковник полиции

Матвеева Раушания Радиковна

старший преподаватель,
кафедра профессиональной подготовки,
Уфимский юридический институт МВД России,
г. Уфа, Российская Федерация;
подполковник полиции

Шаронова Наталия Олеговна

магистрант,
Забайкальский государственный университет,
г. Чита, Российская Федерация

Аннотация. Управление в органах внутренних дел Российской Федерации играет центральную роль в обеспечении государственной безопасности, осуществляя координацию и организацию взаимодействия между различными подразделениями МВД. Важнейшими задачами полиции являются не только оперативные действия по предотвращению преступлений, но и стратегическое планирование, направленное на эффективное сотрудничество с населением и учреждениями.

Авторы отмечают, что в условиях сокращения численности сотрудников полиции возникает необходимость оптимизации управления кадрами. Особую роль в управлении кадрами органов внутренних дел играет такой источник комплектования как кадровый резерв.

Кадровый резерв становится важным инструментом для обеспечения преемственности и повышения профессионализма сотрудников.

Ключевые слова: управление в ОВД, кадровый резерв, кадровая работа, работа с персоналом, сотрудник полиции.

Управление в органах внутренних дел (ОВД) представляет собой ключевую составляющую системы государственной безопасности, целью которой является обеспечение, координация и организация взаимодействия между различными подразделениями и структурами Министерства внутренних дел. В основе работы полиции лежат не только оперативные задачи, связанные с предотвращением и раскрытием преступлений, но и стратегическое планирование, направленное на создание эффективной модели взаимодействия с населением и учреждениями, играющими важную роль в работе правоохранительных органов.

К важнейшим аспектам управления относится внедрение современных информационных технологий, которые способствуют повышению качества аналитической работы и оперативности реакций на совершаемые противоправные деяния. В этом контексте особое внимание уделяется подготовке кадров и их профессиональному развитию.

Уменьшение численности личного состава Министерства внутренних дел РФ приводит к необходимости осуществления штатных и структурных преобразований, что, в свою очередь, создает дополнительную нагрузку на оставшихся в рядах специалистов. К тому же поставленные перед ними задачи требуют выполнения в сроки, которые многие сотрудники МВД считают непомерными. В условиях кадрового дефицита особенно важно, чтобы сотрудники могли успешно справляться с накопившимися обязанностями, что требует поиска новых, оптимальных путей управления кадрами в органах внутренних дел.

Многогранную работу с кадрами в теории управления можно именовать как технологию управления персоналом (кадровые технологии).

Рассматривая кадровые технологии мы исходим из того, что они представляют собой «совокупность последовательно производимых действий, приемов, операций, которые позволяют либо получить информацию о возможностях человека (способностях, профессиональных знаниях, умениях, навыках), либо сформировать требуемые для организации, либо изменить условия их реализации» [5]. С учетом сегодняшних тенденций реформирования правоохранительной сферы кадровые технологии можно определить как систему научно разработанных, практически испытанных и нормативно закрепленных форм, методов, приемов, процедур воздействия на персонал, при помощи которых руководитель и

иные лица влияют на количественные и качественные характеристики персонала с целью их улучшения для выполнения стоящих перед ОВД различного рода целей [2].

Особую роль в управлении кадрами органов внутренних дел играет такой источник комплектования как кадровый резерв.

Как справедливо отмечают Е.С. Березина и А.О. Ростова «кадровый резерв является эффективным и доступным средством реализации принципа «социального лифта»» [1].

Задача кадрового резерва — обеспечение непрерывности и стабильности кадрового обеспечения правоохранительных органов, направленное на поддержание высокой операционной эффективности. Это достигается путем гарантии преемственности и своевременного замещения ключевых должностей компетентными специалистами.

Ключевым аспектом является создание условий для эффективного исполнения сотрудниками своих должностных обязанностей. Задача резерва – стимулировать профессиональный рост и развитие деловой активности сотрудников полиции.

Включение сотрудника в кадровый резерв предусматривает прохождение несколько этапов. На первоначальном этапе осуществляется поиск кандидатов, предусматривающий изучение личных дел сотрудников, опыта работы, оценку психологического профиля личности кандидата на соответствие включения в кадровый резерв.

Следующим этапом является собеседование с потенциальным кандидатом на включение в кадровый резерв. Целью мероприятия является оценка степени готовности и желания кандидата к зачислению в кадровый резерв. Особое внимание уделяется способности и готовности кандидата к профессиональному росту, принятию ответственности за управление коллективом, а также его стремлению развивать свои лидерские качества.

Важным аспектом в ходе собеседования становится знакомство с ожиданиями кандидата относительно условий будущей служебной деятельности. Обсуждаются такие вопросы, как уровень денежного довольствия, режим службы и возможные перспективы карьерного роста. Это позволяет не только понять мотивы кандидата, но и гармонизировать их с потребностями органов внутренних дел.

После согласования кандидатов на заседании аттестационной комиссии уполномоченный руководитель принимает решение о включении или об исключении кандидата из числа кадрового резерва.

Профессиональную подготовку сотрудников, включенных в кадровый резерв, осуществляют образовательные организации МВД России путем реализации дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки сотрудников [4].

Нередко возникают случаи, когда лица, состоящие в кадровом резерве, успешно прошедшие обучение по программам профессиональной переподготовки, отказываются от перевода на руководящую должность. В подобных случаях, как правило, недостаточно учитывались интересы самих сотрудников, их мнение об удовлетворенности своей работой, мотивы, побуждающие к профессиональному росту, служебному продвижению и др. [3].

Вместе с тем, на практике встречаются ситуации, когда включение сотрудников в кадровый резерв носит формальный характер, без должной оценки их профессиональных компетенций, организаторских навыков, аналитического мышления и, что особенно важно, психологической готовности к управлению коллективом. Назначение таких сотрудников на руководящие позиции закономерно порождает трудности, обусловленные недостаточным пониманием специфики и масштаба возложенных задач. Низкий уровень социально-психологической зрелости, дефицит навыков командной работы, способны привести к некачественному исполнению должностных обязанностей, критике со стороны руководства, снижению мотивации и, как следствие, к увольнению. Для исправления сложившейся ситуации необходимо преодолеть формальный подход к формированию кадрового резерва, начиная с этапа отбора и обучения кандидатов и заканчивая оказанием поддержки на начальном этапе их работы. Крайне важно обеспечить начинающим руководителям необходимую помощь и консультации для успешного выполнения ими управленческих функций.

В заключении можно констатировать, что управление кадрами в органах внутренних дел представляет собой сложный и многоуровневый процесс, требующий внедрения профессиональных кадровых технологий и системного подхода к подготовке и развитию персонала. Эффективное использование кадрового резерва выступает в качестве важного инструмента обеспечения преемственности и стабильности в системе МВД, а также повышения уровня профессионализма сотрудников.

Вместе с тем, в условиях кадрового дефицита особое внимание следует уделять не только отбору кандидатов, но и их мотивации, что подразумевает гармонизацию индивидуальных ожиданий с потребностями правоохранительных органов.

Список литературы

1. Березина Е.С., Ростова А.О. Особенности системы управления служебно-профессиональным продвижением в правоохранительных органах // Парадигма. 2019. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-sistemy-upravleniya-sluzhebno-professionalnym-prodvizheniem-v-pravoohranitelnyh-organah> (дата обращения: 06.02.2025).

2. Казаков В.В., Маринин С.А. Основы управления персоналом органов внутренних дел // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. 2017. №2 (38). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovy-upravleniya-personalom-organov-vnutrennih-del> (дата обращения: 06.02.2025).
3. Коневская О.Ю., Червоных Е.В. Использование современных технологий управления персоналом в системе МВД России // Вестник БелЮИ МВД России. 2016. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-sovremennyh-tehnologiy-upravleniya-personalom-v-sisteme-mvd-rossii> (дата обращения: 06.02.2025).
4. Красинская Е.С. Кадровый резерв как источник комплектования органов внутренних дел Российской Федерации, проблемы и пути их преодоления // Право и управление. 2023. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovyy-rezerv-kak-istochnik-komplektovaniya-organov-vnutrennih-del-rossiyskoy-federatsii-problemy-i-puti-ih-preodoleniya> (дата обращения: 06.02.2025).
5. Черниенко Е.В. Современные кадровые технологии в системе управления персоналом // Форум молодых ученых. 2019. № 10 (38). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-kadrovye-tehnologii-v-sisteme-upravleniya-personalom> (дата обращения: 06.02.2025).

FEATURES OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE SYSTEM OF INTERNAL AFFAIRS BODIES

Kazaryan Irina Rafaelevna

Candidate of Political Sciences,
Head of the Department of Management and Management,
Zabaykalsky State University,
Chita, Russian Federation

Chetverikova Alexandra Ivanovna

Senior Lecturer,
Department of Administrative Activities of Internal Affairs Bodies,
Voronezh Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia,
Voronezh, Russian Federation;
Police Lieutenant Colonel

Matveeva Raushaniya Radikovna

Senior Lecturer,
Department of Professional Training,
Ufa Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia,
Ufa, Russian Federation;
Police Lieutenant Colonel

Sharonova Natalia Olegovna

Master's Student,
Zabaykalsky State University,
Chita, Russian Federation

Abstract. Management in the internal affairs bodies of the Russian Federation plays a central role in ensuring state security, coordinating and organizing interaction between various departments of the Ministry of Internal Affairs. The most important tasks of the police are not only operational actions to prevent crimes, but also strategic planning aimed at effective cooperation with the population and institutions.

The authors note that in the context of a reduction in the number of police officers, there is a need to optimize personnel management. A special role in the personnel management of the internal affairs bodies is played by such a source of recruitment as the personnel reserve. The personnel reserve is becoming an important tool for ensuring continuity and improving the professionalism of employees.

Keywords: management in the Department of Internal Affairs, personnel reserve, personnel work, work with personnel, police officer.

References

1. Berezina E.S., Rostova A.O. Features of the management system of professional and professional advancement in law enforcement agencies // *Paradigm*. 2019. No. 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-sistemy-upravleniya-sluzhebno-professionalnym-prodvizheniem-v-pravoohranitelnyh-organah> (date of request: 02/06/2025).
2. Kazakov V.V., Marinin S.A. Fundamentals of personnel management of internal affairs bodies // *Legal science and practice: Bulletin of the Nizhny Novgorod Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. 2017. No. 2 (38). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovy-upravleniya-personalom-organov-vnutrennih-del> (date of request: 02/06/2025).
3. Konevskaya O.Yu., Chervonnykh E.V. The use of modern personnel management technologies in the system of the Ministry of Internal Affairs of Russia // *Bulletin of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. 2016. No. 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-sovremennyh-tehnologiy-upravleniya-personalom-v-sisteme-mvd-rossii> (date of notification: 02/06/2025).
4. Krasinskaya E.S. Personnel reserve as a source of recruitment of the internal affairs bodies of the Russian Federation, problems and ways to overcome them // *Law and Management*. 2023. No. 6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovyy-rezerv-kak-istochnik-komplektovaniya-organov-vnutrennih-del-rossiyskoy-federatsii-problemy-i-puti-ih-preodoleniya> (date of request: 02/06/2025).
5. Cherniyenko E.V. Modern personnel technologies in the personnel management system // *Forum of Young Scientists*. 2019. No. 10 (38). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-kadrovye-tehnologii-v-sisteme-upravleniya-personalom> (date of request: 02/06/2025).