

**Саблин Александр Александрович**

магистрант направления подготовки  
«Государственное и муниципальное  
управление»  
Российская академия народного хозяйства и  
государственной службы при Президенте РФ  
Челябинский филиал  
Челябинск, Россия  
majorblack26@mail.ru

**Alexander A. Sablin**

Post-graduate student of the Faculty  
of public administration  
Russian academy of national economy and  
public service under the President  
of the Russian Federation  
Chelyabinsk branch  
Chelyabinsk, Russia

---

**ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ПОИСКУ И  
ОТБОРУ КАДРОВ В ОРГАНЫ МВД ПО  
РЕСПУБЛИКЕ КОМИ<sup>1</sup>**

---

**ORGANIZATION OF WORK ON THE SEARCH  
AND SELECTION OF PERSONNEL FOR THE  
BODIES OF THE MINISTRY OF INTERNAL  
AFFAIRS IN THE REPUBLIC OF KOMI**

---

**Аннотация**

В статье рассмотрены различные аспекты отбора кандидатов на службу в Министерство внутренних дел Российской Федерации. Анализируется опыт Министерства внутренних дел по Республике Коми. Уделяется особое внимание мероприятиям по поиску и качественному отбору граждан на службу в правоохранительные органы, рассмотрены основные способы и методы поиска и отбора кандидатов.

**Ключевые слова:**

кадровый отбор, органы МВД, оценка кандидатов, кадровые методы

**Abstract**

This article discusses various aspects of the selection of candidates for service in the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation. The experience of the Ministry of Internal Affairs in the Republic of Komi is analyzed. Particular attention is paid to activities for the search and high-quality selection of citizens for service in law enforcement agencies, the main methods and methods of searching and selecting candidates are considered.

**Keywords:**

personnel selection, bodies of the Ministry of Internal Affairs, evaluation of candidates, personnel methods

---

**Актуальность темы.** Отбор кадров в структуры МВД, безусловно, является задачей государственной важности, так как в результате отбора формируется кадровый состав органа государственной власти, противостоящего преступности, отстаивающего безопасность общества и граждан, порой с риском для жизни служащих. Люди должны доверять сотрудникам МВД, не сомневаясь в их профессиональных и личностных качествах.

Российское общество постепенно освобождается от тяжёлого наследия 90-х годов прошлого века и начала нынешнего столетия, когда репутации правоохранительных органов был нанесён ощутимый урон, из-за проникновения в ряды сотрудников органов МВД нечистых на руку людей, с неприемлемыми для

---

<sup>1</sup> **Научный руководитель:** Лукин Анатолий Николаевич, кандидат культурологии, доцент, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Челябинский филиал

решаемых ими задач ценностями. Сегодня формируется новый состав правоохранительных органов, который на основе лучших традиций прошлого, готов решать стоящие перед ним задачи.

**Цель исследования** – рассмотреть пути совершенствования отбора кадров в органы МВД по Республике Коми.

**Методы исследования.** Так как отбор кадров – это комплекс мер, мы использовали системный подход для выделения всего спектра объективных и субъективных аспектов этой кадровой технологии. Мы абстрагировались от тех аспектов работы кадровых органов МВД, которые не входят в предметную область нашего исследования. Нами использованы также общенаучные методы – описание и объяснение, анализ и синтез, сравнение.

**Обсуждение.** Вопросы формирования кадровой политики в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации на протяжении всего периода существования этой структуры являлись и являются одними из самых актуальных. Поэтому поиск, отбор кандидатов и мероприятия комплектования кадрами требуют особого внимания, поскольку от этого, в большой степени будет зависеть качество исполнения данными сотрудниками своих функциональных обязанностей при прохождении службы в органах внутренних дел. От грамотно выстроенных процессов поиска, отбора и комплектования территориальных органов МВД России, во многом будет зависеть и успех деятельности в целом всей системы МВД России.

Отбор и подбор кадров для всякой структуры государственного управления является комплексной задачей, решать которую нужно на высоком уровне качества. Кадровые ошибки этого этапа сложно компенсировать в дальнейшем. Поэтому опыт в этом деле постоянно анализируется, он дополняется результатами кадровых экспериментов, рекомендациями учёных и экспертного сообщества. Влияет на кадровую работу повсеместная цифровизация. Так, личностно-профессиональная диагностика, проводимая с помощью компьютерных программ, по своей точности приближается к возможностям использования проверки кандидатов на полиграфе. Подчеркнём, что такие методики позволяют оценить личностные качества кандидатов на службу в органах МВД, отсеять тех, кто собирается стать служащим ради достижения корыстных целей, кто не является патриотом России, кто разделяет чуждое и враждебное отношение к нашей стране и пр. Новые кадровые технологии при отборе кадров должны способствовать формированию меритократии на государственной

службе [4], положительного осмысления зарубежного опыта в этой сфере [11]. Это требует совершенствования соответствующей нормативно-правовой базы, так деятельность руководителей и кадровых служб по кадровому комплектованию структур правоохранительных органов строго регламентирована [2].

Перспективным направлением подбора кадров в структуры МВД, как нам представляется, является восстановление института поручительства [7]. При неформальном подходе – это может дать положительный результат. Поручитель при этом должен отвечать за рекомендованного им на службу кандидата своим авторитетом перед сослуживцами. Недобросовестная рекомендация должна делать её автора «нерукопожатным» в профессиональной среде.

Следует различать понятия «подбор кадров» и «отбор кадров» Нам представляется правильным подход российского социолога Турчинова А.И., который тщательно разграничивает содержание этих терминов. В первом случае, по его мнению, «происходит поиск людей на определенные должности, отвечающих установленным требованиям социального института, видов деятельности в сфере государственной службы», во втором – «осуществляется поиск, идентификация требований различных должностей, видов деятельности в сфере государственной службы с известными возможностями, накопленным профессиональным опытом, стажем, способностями человека» [10].

Более подробно рассмотрим вопросы выполнения мероприятий, направленных на отбор кандидатов на службу в Министерстве внутренних дел по Республике Коми.

Серьёзным вызовом для органов МВД остаётся высокая текучесть кадров, что связано со значительным уровнем стресса на службе, постоянными психологическими и физическими перегрузками, часто ненормированным служебным днём. Образовательные учреждения МВД России по-прежнему остаются источником наиболее подготовленных кадров. Выпускники этих учреждений имеют не только необходимые профессиональные знания, но и психологическую готовность к службе в структурах МВД. Однако личный состав органов внутренних дел не может быть сформирован только из подобных источников. Поэтому необходимо привлекать дополнительные ресурсы для комплектования сержантского и рядового состава, а также служащих категории обеспечивающих специалистов.

Работа по поиску и отбору кандидатов на службу в органы внутренних дел РФ является одним из основных условий эффективной деятельности кадрового аппарата.

Ее организация возлагается на руководителей органов внутренних дел, руководителей их структурных подразделений, в которых предполагается использовать кандидатов, а также на кадровые аппараты. На уровне субъекта Российской Федерации, такие функции возложены на министра внутренних дел по Республике Коми, на начальников территориальных органов внутренних дел Республики Коми на районном уровне и их кадровые аппараты.

Основными направлениями деятельности по выявлению кандидатов на службу в органы внутренних дел по Республике Коми являются:

- целевая подготовка кадров в ведомственных образовательных учреждениях, а также иных образовательных организациях, осуществляющих подготовку специалистов юридического профиля и иных специалистов, востребованных по направлениям деятельности Министерства;

- регулярное информирование населения о вакансиях, порядке приема и условиях службы в органах внутренних дел, в том числе с использованием средств массовой информации и размещением информации на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

- профессионально-ориентационные мероприятия с определенными группами населения по вопросам службы в органах внутренних дел (направление запросов в образовательные учреждения, в общественные организации, воинские подразделения относительно кандидатов, которые могут быть рекомендованы на службу в органы МВД России);

- непосредственный поиск кандидатов на службу в органы внутренних дел (проведение на плановой основе встреч с учащимися и студентами высших, средних профессиональных и общеобразовательных учреждений в Республике Коми);

- первоначальные разъяснительно-ознакомительные собеседования (консультации) с кандидатами и другие формы.

Мероприятия по поиску кандидатов на службу в органы МВД России, постоянно совершенствуются, что приносит определенные положительные результаты в данном направлении деятельности.

Также необходимо более подробно рассмотреть работу, проводимую в отношении отбора кандидатов на службу в Министерство внутренних дел по Республике Коми.

Отбор кадров – это целенаправленный процесс, в ходе которого с помощью использования специальных методов оценки профессиональных и личностных качеств из ряда кандидатов выбирается один, с наилучшими результатами оценки по установленным критериям отбора на вакантное место.

Турчинов А.И. пишет [10]: «Таким образом, в процессе отбора персонала на государственную и муниципальную службу решаются задачи комплектования персоналом органа государственной власти, государственных должностей исходя из требований:

- к человеку как личности;
- к претенденту как субъекту социальных отношений и носителю определенных социальных качеств;
- к состоянию здоровья;
- к возрасту;
- к наличию гражданства;
- к общему стажу работы, в том числе стажу работы на государственной и муниципальной службе, и др.».

К кандидатам на службу в органы МВД России, предъявляются определенные требования и критерии отбора, которые изложены в нормативных правовых актах Российской Федерации и ведомственных правовых актах.

Отбор кадров в органы МВД по Республике Коми осуществляется профессиональными кадровыми специалистами, владеющими технологиями и методами оценки, позволяющими определить наличие и измерить уровень развития профессиональных компетенций и личных качеств кандидата на службу, отобрать на этой основе наиболее достойных кандидатов, которые в полной мере соответствуют характеру и содержанию предстоящей деятельности в органах внутренних дел (возраст, медицинские показатели, социально-психологические особенности и т.п.). При этом всё более важное внимание уделяется выявлению мировоззренческих установок и ценностей кандидатов, так как личность в духовном плане представляет собой иерархию ценностей, смыслов и норм [6].

Вопрос укомплектованности органов внутренних дел Российской Федерации стоит на особом контроле у руководства Министерства внутренних дел Российской Федерации, поэтому, результаты отбора кандидатов на службу постоянно рассматриваются на заседаниях, коллегиях, а также в ходе тематических и

контрольных проверок деятельности территориальных органов внутренних дел по Республике Коми.

Важно, на наш взгляд, повышать открытость принимаемых кадровых решений, для этого на заседания конкурсных комиссий в обязательном порядке привлекаются независимые эксперты из числа представителей гражданского общества, призванного осуществлять гражданский контроль за деятельностью органов власти [5].

**Выводы.** В настоящее время в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации большое внимание уделяется вопросам совершенствования кадровой работы по поиску и отбору кандидатов, принимаются соответствующие организационно-правовые меры. Поэтому задачи деятельности кадровых аппаратов Министерства внутренних дел по Республике Коми и его территориальных органов направлены, прежде всего, на повышение качественного отбора кадров в органы внутренних дел. Внедрение новых методов работы, по поиску и отбору кандидатов, в том числе с применением новых передовых технологий, позволят в будущем успешно решить ряд важных задач необходимых для качественного комплектования, создания резерва и увеличения кадрового потенциала всей системы Министерства внутренних дел Российской Федерации.

Используя опыт внедрения новых кадровых технологий в гражданском секторе, органы внутренних дел по их примеру сегодня делают акцент в своей работе на вовлеченность, мотивацию, ориентацию на результат, командообразование среди служащих [3], исключение из списка претендентов на должность лиц с коррупционной склонностью [8]. Чувство коллективизма, новый тип лидерства становятся сегодня атрибутом любой успешной организации [12], в том числе и структур Министерства внутренних дел. Рациональное использование компетентностного подхода на государственной службе позволяет в наши дни иметь профессиональный профиль на каждую должность, в соответствии с которой оценивать претендующих на неё кандидатов [9].

Подводя итоги, выскажемся словами доктора экономических наук, профессора Анисимова В.М.: «В новых условиях, освобождаясь от прошлого, должностные лица государства не должны забывать о тех, без кого не может успешно реализоваться ни одна организация, ни одно учреждение и государство в целом. Речь идет о профессионально подготовленных, конструктивно мыслящих, обученных успешно

продвигать созидательные социальные и экономические проекты, надежных, патриотически настроенных кадрах» [1].

### **Список использованных источников**

1. Анисимов В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации: Практическое пособие кадровика. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2003. 704 с.
2. Бушкевич В.Н. Правовое регулирование комплектования кадров органов внутренних дел // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников Министерства внутренних дел Российской Федерации. 2016. № 3 (39). С. 99-104.
3. Васильева Е.В. Принципы перехода государственной службы на омниканальную цифровую стратегию // Вестник университета. 2020. № 4. С. 5-13.
4. Иванова М.В. Совершенствование процедур отбора кадров на государственной службе как направление повышения ее эффективности // Вестник факультета управления СПбГЭУ. 2017. № 1-1. С. 147-151.
5. Лукин А.Н. Может ли ориентация на традиционные нравственные ценности согласовываться с развитием гражданского общества в России? // Социум и власть. 2018. № 2 (70). С. 18-23.
6. Лукин А.Н. Ценностно-целевой аспект человеческого бытия // Социум и власть. 2014. № 6 (50). С. 103-107.
7. Мальцев Е.П. Институт личного поручительства в органах внутренних дел Российской Федерации: историко-правовой аспект // Вестник Воронежского института МВД России. 2021. № 2. С. 341-345.
8. Прокопьева С.А. Исследование компонентов антикоррупционной устойчивости госслужащих // Проблемы современного педагогического образования. 2022. № 74-3. С. 340-343.
9. Скворцова Е.В. Анализ мотивационных факторов профессиональной деятельности на основе компетентностного подхода // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2018. № 3 (70). С. 166-178.
10. Управление персоналом. под ред. А.И. Турчинова. – М.: Издательство РАНХиГС, 2008. 608 с.
11. Хусаинов У.Ш. Некоторые вопросы отбора кадров на государственную службу // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2016. № 3. С. 139-147.

12. Шапран К.В. К вопросу о подборе и отборе персонала организации в современных условиях // Научно-практические исследования. 2020. № 1-1 (24). С. 133-136.