

## КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РФ

**И.И. Скачкова**, д-р филол. наук, доцент

**О.Н. Антимонова**, старший преподаватель

**Л.В. Камышанова**, старший преподаватель

**Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС при Президенте РФ**  
(Россия, г. Волгоград)

DOI:10.24412/2500-1000-2025-2-3-255-258

**Аннотация.** В статье автор проводит анализ современного состояния кадровых процессов в органах внутренних дел РФ. Это исследование является актуальным, поскольку сотрудники органов внутренних дел обеспечивают общественную безопасность даже в условиях дефицита кадров в органах внутренних дел. В статье доказывается, что для устранения недостатков кадровой политики в органах внутренних дел необходимы комплексные и долгосрочные меры, такие как патриотическое воспитание, улучшение социальной защищенности сотрудников, специализированные образовательные программы. Эти меры позволят подготовить сотрудников, готовых эффективно выполнять свои обязанности.

**Ключевые слова:** сотрудник органов внутренних дел, кадровая политика, некомплект, патриотическое воспитание, социальная защищенность, бюрократия.

В ходе исследования кадровой политики в органах внутренних дел РФ было установлено, что существует множество определений данного феномена, которые можно классифицировать как «широкие» и «узкие». Анализ научной литературы показал, что большинство авторов акцентируют внимание на стратегической значимости кадровой политики, однако недостаточно рассматривают аспекты удовлетворенности и вовлеченности сотрудников.

Изучение преимуществ и недостатков определения феномена «кадровая политика» показало, что преимущество заключается в акценте на долгосрочных целях и стратегическом развитии кадрового потенциала, что особенно актуально для органов внутренних дел, чья основная задача – поддержание законности и правопорядка. В то же время недостаток таких определений заключается в недостаточном внимании к индивидуальным потребностям сотрудников, что может негативно сказаться на их мотивации и вовлеченности.

С учетом текущей ситуации на рынке труда, где наблюдается нехватка рабочей силы, особенно в контексте органов внутренних дел, становится очевидным, что «кадровая политика должна акцентироваться не только на формировании кадрового состава органов внутренних дел РФ, но и на мотивации и

удержании персонала. В условиях дефицита рабочей силы важно разрабатывать стратегии, направленные на удовлетворение потребностей сотрудников и создание благоприятной организационной среды» [1, с. 136].

Кадровая политика представляет собой ключевой элемент стратегического управления организацией, определяющий подходы к формированию, развитию и использованию человеческих ресурсов. В зависимости от целей и условий функционирования организации, «кадровая политика может принимать различные формы, включая пассивную, активную, превентивную и реактивную, а также открытые и закрытые подходы к управлению персоналом» [2, с. 43].

Анализ различных видов кадровой политики показал, что степень влияния руководства на кадровую ситуацию и ориентация на персонал являются важными критериями для классификации. Пассивная кадровая политика характеризуется отсутствием четкой программы действий, в то время как активная политика предполагает наличие обоснованных прогнозов и инструментов для управления кадровыми ресурсами. Открытая кадровая политика ориентирована на привлечение новых специалистов, тогда как закрытая – на внутреннее продвижение сотрудников.

Кроме того, сущность кадровой политики заключается в систематическом подходе к

управлению человеческими ресурсами, направленном на достижение стратегических целей организации. Кадровая политика охватывает все аспекты работы с персоналом, включая набор, обучение, развитие, мотивацию и удержание сотрудников. Эффективная кадровая политика должна быть интегрирована в общую стратегию организации, что позволяет учитывать потребности бизнеса и адаптировать кадровые решения к изменяющимся условиям [3, с. 67].

Особое внимание следует уделить кадровой политике в органах внутренних дел РФ, где она должна учитывать специфику государственной службы и необходимость обеспечения общественной безопасности. Кадровая политика в этой сфере должна быть целенаправленной и основываться на прогнозировании потребностей, разработке нормативной базы и анализе эффективности мероприятий.

Кадровая политика является инструментом реализации стратегии организации, фиксируя функции и ответственность менеджмента, а также служит основой для разработки положений, регламентирующих работу с персоналом. Корректировка кадровой политики в зависимости от рыночной ситуации и приоритетов стратегии является важной задачей для руководства, что подчеркивает её значимость для достижения целей и устойчивого развития организации [4, с. 29].

Изучение правовых основ кадровой политики в органах внутренних дел РФ показало, что реализация данной политики зависит от множества факторов, среди которых основную роль играет правовое регулирование. Кадровая политика в органах внутренних дел формируется с учетом конституционных принципов, таких как законность, равенство, защита личных данных и недопущение дискриминации. Основные субъекты государственной кадровой политики, такие как Президент, Правительство и Федеральное Собрание, играют ключевую роль в ее формировании и реализации.

Несмотря на наличие обширной нормативной базы, включая федеральные законы и подзаконные акты, практика показывает наличие проблем, связанных с недостаточной системностью и согласованностью правовых актов. Это приводит к правовым коллизиям и затруднениям в реализации кадровой полити-

ки, что, в свою очередь, негативно сказывается на квалификации и морально-этическом уровне сотрудников [5, с. 161].

Для повышения эффективности кадровой политики необходимо не только совершенствование нормативной базы, но и внедрение практических мер, направленных на улучшение профессиональной подготовки сотрудников, их правового статуса и системы ответственности. Важным направлением является создание прозрачной и эффективной системы кадрового обеспечения, что позволит повысить уровень общественной безопасности и укрепить кадровый потенциал органов внутренних дел.

Таким образом, успешная реализация кадровой политики в органах внутренних дел требует комплексного подхода, включающего как правовое регулирование, так и практические меры по повышению квалификации и защиты прав сотрудников, что в конечном итоге будет способствовать улучшению работы правоохранительных органов и обеспечению общественной безопасности.

Исследование кадровой политики в органах внутренних дел на примере пункта полиции (пгт. Красная Поляна) отдела полиции (Адлерский район) управления внутренних дел по г. Сочи раскрыло ряд ключевых аспектов, связанных с особенностями работы правоохранительных органов в условиях курортной и приграничной территории.

Краснодарский край, и в частности г. Сочи, сталкивается с рядом серьезных угроз, включая терроризм, экстремизм, нелегальную миграцию и наркотрафик. Это требует от правоохранительных органов высокой готовности и оперативности в реагировании на преступные действия.

Уровень нехватки кадров в органах внутренних дел в регионе превышает среднероссийские показатели, что создает дополнительные сложности в выполнении задач по обеспечению безопасности. На конец 2023 года некомплект в ПП ОП УВД по г. Сочи составил 32%, что указывает на необходимость активных мер по улучшению кадрового обеспечения [6].

Организационная структура пункта полиции включает пять основных подразделений, однако в каждом из них наблюдается нехватка кадров. Наиболее критическая ситуация сло-

жилась в патрульно-постовой службе, где некомплект составляет 34%. Преобладание мужчин в штате (73%) связано с спецификой работы полиции.

Большинство сотрудников находятся в возрасте от 31 до 40 лет, что соответствует наиболее продуктивному периоду их профессиональной деятельности. Однако, отсутствие молодежи в рядах сотрудников может негативно сказаться на обновлении кадрового состава. Высшее юридическое образование имеют только часть сотрудников, что подчеркивает необходимость повышения уровня профессиональной подготовки.

Уровень удовлетворенности сотрудников работой составляет лишь 5 из 10, что указывает на существующие проблемы, связанные с размером денежного довольствия и переработками. Необходимость повышения зарплат и улучшения условий труда является важной задачей для привлечения и удержания квалифицированных кадров.

Для повышения эффективности работы ПП ОП УВД по г. Сочи необходимо разработать и внедрить комплексные меры по улучшению кадровой политики, включая привлечение молодых специалистов, повышение заработной платы, улучшение условий труда и профессиональную подготовку сотрудников. Это позволит не только решить проблемы нехватки кадров, но и повысить уровень безопасности на территории.

Выводы, основанные на анализе текущей ситуации и перспектив кадровой политики в органах внутренних дел РФ, подчеркивают необходимость комплексного подхода к решению проблемы нехватки кадров и повышения эффективности работы правоохранительных органов.

В условиях быстро меняющегося социально-экономического и политического контекста органы внутренних дел сталкиваются с новыми вызовами, которые требуют не только изменений в кадровой политике, но и внедрения современных технологий, методов работы и повышения доверия граждан к полиции.

Необходимость пересмотра существующих подходов к кадровой политике становится

очевидной. Законопроекты, предлагающие упростить процесс трудоустройства и стажировки, а также улучшить социальное обеспечение сотрудников, могут существенно повлиять на привлечение новых кадров в полицию.

Увеличение денежного довольствия и улучшение социальных гарантий для сотрудников органов внутренних дел являются важными мерами, направленными на повышение привлекательности работы в полиции. Это поможет не только привлечь новых сотрудников, но и удержать опытных работников.

Увеличение числа выпускников специализированных вузов и внедрение программ стажировок помогут подготовить квалифицированные кадры, готовые к выполнению разнообразных задач. Патриотическое воспитание молодежи и повышение уровня общественного доверия к полиции также играют ключевую роль в привлечении новых кадров.

Внедрение современных технологий, таких как автоматизированные системы учета и искусственный интеллект, позволит улучшить процессы найма и управления кадрами, а также повысить общую эффективность работы органов внутренних дел.

Привлечение добровольцев и активное участие полиции в общественной жизни помогут укрепить доверие между гражданами и правоохранительными органами, что также будет способствовать повышению престижа работы в полиции.

Таким образом, для решения проблемы нехватки кадров в органах внутренних дел необходимо разработать и реализовать комплексные меры, включающие улучшение условий труда, повышение заработной платы, развитие образовательных программ, внедрение современных технологий и активное взаимодействие с обществом. Эти шаги помогут создать более эффективную и ответственную систему правоохранительных органов, способную адекватно реагировать на вызовы времени и обеспечивать защиту прав и свобод граждан.

**Библиографический список**

1. Ольшевский А.В., Школа О.В. О некоторых мерах кадровой политики, направленной на повышение профессионального потенциала сотрудников органов внутренних дел // Вестник Восточно-Сибирского института МВД России. – 2024. – № 1 (108). – С. 134-145.
2. Кофтина Ю.Н. Организационно-правовой механизм отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел Российской Федерации: конституционно-правовой Аспект / Ю.Н. Кофтина // Административное право и процесс. – 2025. – № 1. – С. 41-44.
3. Вахнина В.В. Организационно-правовые и психологические условия развития профессиональной мотивации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: учебное пособие / В.В. Вахнина, Ю.Н. Кофтина, С.А. Стопченко. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Перспектив», 2023. – 88 с.
4. Брунер Р.А. Кадровая политика Министерства внутренних дел как инструмент управления сотрудниками полиции // Государственная служба и кадры. – 2021. – № 5. – С. 27-30.
5. Карнаухов О.П. Актуальные вопросы совершенствования профессиональной подготовки кадров органов внутренних дел / О.П. Карнаухов // Вестник Уфимского юридического института МВД России. – 2022. – № 2(96). – С. 159-163.
6. На Кубани создадут программу поддержки полиции для решения проблемы кадрового дефицита. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://tass.ru/obschestvo/20383379>.

**PERSONNEL POLICY IN THE LAW ENFORCEMENT BODIES  
OF THE RUSSIAN FEDERATION**

**I.I. Skachkova**, *Doctor of Philological Sciences, Associate Professor*

**O.N. Antimonova**, *Senior Lecturer*

**L.V. Kamyshanova**, *Senior Lecturer*

**Volgograd Institute of management, branch of RANEPА  
(Russia, Volgograd)**

**Abstract.** *In the article the author analyses the state of personnel processes in the law enforcement bodies of the Russian Federation. The study is important because the employees of law enforcement bodies provide public security even in conditions of personnel shortage. The article proves that complex and long-term measures, such as patriotic education, improvement of social protection of employees, specialised educational programmes, are necessary to eliminate the shortcomings of personnel policy in law enforcement bodies. These measures will make it possible to train officers who are ready to perform their duties effectively.*

**Keywords:** *the employee of law-enforcement bodies, personnel policy, shortage, patriotic education, social security, bureaucracy.*