

Обзорная статья

УДК 331:351.74

DOI: 10.35854/2219-6242-2024-1-48-59

Пути совершенствования кадрового обеспечения в правоохранительных органах

Игорь Николаевич Бобровнический

Северный институт — филиал Всероссийского государственного университета
юстиции (РПА Минюста России), Петрозаводск, Россия, bobrovnichy.in@mail.ru

Аннотация. В статье исследованы вопросы кадрового обеспечения в правоохранительных органах. В большей степени внимание обращено на особенности и трудности профессиональной деятельности сотрудников (за основу взят анализ службы участковых уполномоченных полиции). Проанализированы проблемы текучести, закрепляемости, профессиональной адаптации и стабилизации кадров. Автором статьи определены внешние и внутренние факторы, влияющие на прохождение службы. Прослеживается значение профессиональной удовлетворенности сотрудников как важнейшего показателя адаптации и закрепляемости в профессии, а также значение личностных и социально-экономических факторов. Изучены мотивы прохождения службы, рассмотрена роль организации руководства и наставничества в кадровом обеспечении. Выделены приоритетные направления кадрового обеспечения в правоохранительных органах.

Ключевые слова: служба в правоохранительных органах, служба в органах внутренних дел, служба участковых уполномоченных полиции, кадровое обеспечение, адаптация, сроки профессиональной адаптации, закрепляемость кадров, текучесть кадров, стабилизация кадров, профессиональная удовлетворенность сотрудников, внешние и внутренние факторы удовлетворенности, мотивы профессиональной деятельности, профессиональный отбор, профессиональная подготовка

Для цитирования: Бобровнический И. Н. Пути совершенствования кадрового обеспечения в правоохранительных органах // Социология и право. 2024. Т. 16. № 1. С. 48–59. <https://doi.org/10.35854/2219-6242-2024-1-48-59>

Review article

Ways to improve staffing in law enforcement agencies

Igor N. Bobrovnichy

Northern Institute — a branch of the All-Russian State University of Justice
(RLA of the Ministry of Justice of Russia), Petrozavodsk, Russia,
bobrovnichy.in@mail.ru

Abstract. The article studies the issues of staffing in law enforcement agencies. To a greater extent attention is paid to the peculiarities and difficulties of professional activity of employees (the analysis of the service of district police commissioners is taken as a basis). The problems of turnover, fixability, professional adaptation and stabilization of personnel are analyzed. The author of the article defines external and internal factors influencing the service. The importance of professional satisfaction of employees as the most important indicator of adaptation and fixability in the profession, as well as the importance of personal and socio-economic factors is determined. Motives for service are studied, the role of management organization and mentoring in staffing is considered. Priority directions of staffing in law enforcement agencies are highlighted.

© Бобровнический И. Н., 2024

Keywords: service in law enforcement agencies, service in internal affairs agencies, service of district police commissioners, staffing, adaptation, terms of professional adaptation, staff retention, staff turnover, staff stabilization, professional satisfaction of employees, external and internal factors of satisfaction, motives of professional activity, professional selection, professional training

For citation: Bobrovnichy I.N. Ways to improve staffing in law enforcement agencies. *Sociology and Law. 2024;16(1):48-59* (In Russ.). <https://doi.org/10.35854/2219-6242-2024-1-48-59>

Введение

Необходимость совершенствования работы с кадрами в правоохранительных органах обусловлена важностью и спецификой правоохранительной деятельности. Особенность и сложность такой деятельности определены многими факторами. Прежде всего в профессиях этой сферы объектом воздействия выступает человек. Это требует глубоких познаний, умений и навыков, связанных с необходимостью понимания людей и их поведения. Кроме того, правоохранительная деятельность часто предполагает взаимодействие с людьми в условиях противодействия, а также дефицита времени и информации. Особое напряжение и тревогу в данных условиях вызывает необходимость принятия юридически значимых и ответственных решений.

Очевиден тот факт, что совершенствование кадрового обеспечения в правоохранительных органах всегда было одной из важнейших задач. Особенно актуальны эти вопросы в органах внутренних дел. Охрана общественного порядка, борьба с правонарушениями и преступлениями в условиях изменяющегося общества, риска и противодействия требуют от сотрудников особых усилий, умений и способностей. В 2023 г. министр внутренних дел Российской Федерации (РФ) В. А. Колокольцев на расширенном заседании коллегии сообщил, что в органах внутренних дел «по-прежнему остро стоит вопрос комплектования» [1, с. 12]. Министр указал, что «прежде всего, речь идет о патрульно-постовой службе, оперативных подразделениях, следствии, участковых уполномоченных полиции» [1, с. 12]. В связи с этим он заключил: «Задача по снижению оттока специалистов и повышению привлекательности профессии является одной из основных» [1, с. 12].

Указанная министром задача, безусловно, требует комплексного и системного решения. В качестве наиболее эффективных направлений предлагают использовать прежде всего меры социально-экономического характера: «...изыскиваются резервы для увеличения расходов на реализацию предусмотренных законом социальных гарантий» [1, с. 12].

Теория

Проблема стабилизации кадров, особенно закрепления молодых сотрудников, служит объектом многих исследований, рассматривающих вопросы кадрового обеспечения. Ее справедливо считают приоритетной для МВД России [2]. Эффективно решать поставленные перед правоохранительными органами задачи могут только профессиональные, компетентные и высокомотивированные сотрудники. Учитывая особые условия службы в органах внутренних дел, мы понимаем, что профессионализм и компетентность зависят не только от качества полученного образования, но и в первую очередь от профессионального опыта сотрудников. Для получения практического опыта необходимо успешно адаптироваться к службе, закрепиться и работать в течение продолжительного времени. Так, например, по результатам

наших исследований, период профессиональной адаптации участковых уполномоченных продолжается, как правило, не менее двух с половиной лет [3].

Для сравнения можно привести результаты недавно проведенных исследований сроков адаптации к другим сферам деятельности, не связанным с правоохранительной. В опросе приняли участие 3,5 тыс. пользователей сервиса старше 18 лет из всех регионов страны. В результате обнаружено, что почти каждый третий россиянин адаптируется на новой работе около месяца [4].

Установлено также, что адаптируются россияне по времени:

- 20 % — неделю;
- примерно один из десяти — один-два дня, столько же — за две недели;
- каждый шестой — три месяца;
- 7 % — полгода;
- 2 % — год.

Определено, что женщины «привыкают к работе» в течение 51 дня, мужчины — 41. Иными словами, у этих процессов существуют закономерности, которые могут быть исследованы. Результаты таких исследований, безусловно, помогут понять и стабилизировать кадровый состав, решить значимые вопросы кадрового обеспечения.

Вопросы кадрового обеспечения органов внутренних дел ввиду своей значимости и сложности исследуют в рамках различных научных отраслей. Развитие и совершенствование вопросов прохождения службы в правоохранительных органах требует понимания всех ее аспектов и движущих сил.

Необходимо учитывать, что основные кадровые вопросы глубоко изучены и проработаны применительно к другим, прежде всего производственным видам деятельности. В частности, из указанного ранее исследования становится очевидным, что в производственной и промышленной сфере у каждого пятого представителя адаптация проходит около полугода. Легко адаптируются на новом месте охранники и дизайнеры. 20 % россиян не испытывают волнения при устройстве на работу [4].

Итак, вне сферы правоохранительной деятельности процессы адаптации протекают, как правило, гораздо легче и быстрее. Это еще раз говорит о специфических особенностях правоохранительной деятельности, которые стоит учитывать при решении вопросов кадрового обеспечения. Результаты этих и других более ранних исследований, имеющих фундаментальный характер, можно использовать прежде всего в ориентирующей мере для решения кадровых вопросов в правоохранительных органах с учетом их специфики.

Например, анализ подобных исследований показывает, что под текучестью кадров в народном хозяйстве в основном понимали «внеплановое движение рабочей силы по причинам, не вызываемым производственной необходимостью с точки зрения предприятия» [5, с. 11]. Внимание обращено на экономический аспект явления и его негативные последствия.

Изучая проблемы текучести кадров, исследователи делают акцент на таких ее важных разновидностях, как «внешняя» и «внутренняя», то есть внутри организации (между службами и подразделениями). Кроме того, различают текучесть «потенциальную» и «фактическую» [6].

Как показывают исследования, меры по совершенствованию работы с кадрами в правоохранительных органах и снижению их текучести связаны в основном с необходимостью определения факторов, оказывающих влияние на прохождение службы, то есть адаптации к ней и закрепления [3]. Все эти факторы, естественно, можно разделить на внутренние и внешние или объективные условия и субъективные. Внешние факторы связаны с условиями службы (речь идет о матери-

альных факторах, составляющих социально-экономическую основу). Данные факторы, с одной стороны, легко определимы: они в основном известны сотруднику еще до поступления на службу. Известны обычно материально-финансовые условия службы, отношение к ней общества. Будущие сотрудники имеют возможность выбрать для себя профессию. Они знают свою предполагаемую зарплату, и изначально их все устраивает.

Вполне резонно предположить, что в процессе службы сотрудники сталкиваются с какими-то условиями, о которых они не знали, и это могло стать причиной их неудовлетворенности и увольнения. Как указано нами ранее, «макрофакторы», определяющие службу, заранее известны, и сотрудники к ним готовы. С новыми и неизвестными обстоятельствами сотрудники сталкиваются в процессе профессиональной деятельности. Она имеет специфику, на которую нами обращено внимание. В основных службах нередко оказываются в чрезвычайно разнообразных и непредсказуемых ситуациях, в условиях противодействия, экстремальности и конфликтности. Важно учитывать, что, несмотря на такие обстоятельства службы, деятельность сотрудников имеет строгую нормативную регламентацию и в случае нарушений предусматривает дисциплинарную ответственность, а порой — даже уголовную. Вместе с тем в профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов очень сложно разработать алгоритм поведения, применимый в разных ситуациях. Спрогнозировать те или иные ситуации трудно, так как большое значение имеют время, место, а главное — личностные особенности человека.

Изучение вопросов текучести кадров, их адаптации и закрепляемости в профессии позволяет выявить основные внутренние, субъективные факторы и условия. Среди них именно «удовлетворенность» является важнейшим показателем данных процессов [7].

Анализ исследований факторов, определяющих неудовлетворенность сотрудников трудовой деятельностью, свидетельствует о том, что большое внимание уделяют прежде всего субъективным условиям, «связанным с оценкой возможностей для самореализации, самоутверждения, признания в избранной области, в коллективе, в системе социально-психологических отношений» [8, с. 9]. Успешность адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел и проходящих профессиональное обучение, по мнению исследователей, «обусловлена индивидуально-психологическими и социально-психологическими особенностями личности» [9, с. 12]. Вполне естественным видится то, что в процессе профессиональной подготовки доминировать будут субъективные факторы, так как с внешними факторами обучающиеся еще не сталкиваются.

Результаты и обсуждение

Об основных трудностях профессиональной деятельности сотрудник узнает, выполняя функциональные обязанности. Начинающий сотрудник, как правило, не может точно знать условия, в которых он будет работать. Трудовой коллектив может быть тоже неизвестен. Начинающему сотруднику предстоит научиться применять теоретические знания на практике. Все это сопровождается состоянием неизвестности и неопределенности. Из этого рождаются неуверенность в правильности своих действий на службе и, как следствие, высокое психологическое напряжение, а вполне возможно, негативные эмоции и неудовлетворенность службой. Таким образом, успешное закрепление на службе, на наш взгляд, во многом будет зависеть от ее содержания, условий и способности сотрудника выполнять свои обязанности.

Полагаем, важно проводить исследования вопросов кадрового обеспечения применительно к определенному виду службы в органах внутренних дел с учетом ее специфики. Как указано ранее, министр внутренних дел РФ В. А. Колокольцев обратил внимание на остроту вопросов «комплектования в патрульно-постовой службе, оперативных подразделениях, следствии и службе участковых уполномоченных полиции» [1].

Исследования необходимо построить в большей степени на изучении наиболее значимых для молодого сотрудника трудностей. Успешная адаптация связана прежде всего с умением их преодолевать.

В частности, проведенное нами исследование вопросов профессиональной адаптации и закрепления в профессии участковых уполномоченных показало, что сложности чаще возникают в связи с необходимостью решать юридически значимые вопросы различных категорий жителей на обслуживаемой территории. Эти трудности становятся понятными, если даже в общих чертах рассмотреть содержание деятельности участкового уполномоченного, регламентированной инструкцией [10].

На обслуживаемой территории участковый в первую очередь предотвращает правонарушения и преступления. Осуществляя профилактику и помощь гражданам, он рассматривает множество заявлений и обращений от населения. Анализ некоторых отчетов участковых уполномоченных полиции дает возможность представить содержание и масштаб их работы.

Так, в отчете одного из участковых г. Петрозаводска (административный участок № 45) указано, что за отчетный период, в частности в 2023 г., рассмотрено 1 500 обращений и заявлений граждан. По ним приняты процессуальные решения. На обслуживаемой территории совершено 152 преступления, из которых раскрыто 103. Из отчета другого участкового уполномоченного (административный участок № 48) следует, что им рассмотрено 2 375 заявлений и обращений граждан, поступивших в УМВД России по г. Петрозаводску. На обслуживаемой территории совершено 124 преступления, раскрыто участковым 13 преступлений [11].

В других регионах, например в Новосибирской области, масштабы работы участковых в городе схожи. Так, на административных участках отдела полиции № 1 «Центральный» Управления МВД России по г. Новосибирску участковым в 2022 г. рассмотрено 1 900 материалов по заявлениям граждан [12].

Работа участкового связана с различными категориями граждан, а нередко — социально опасными: алкоголиками, наркоманами, токсикоманами, психически больными и др. Особую опасность представляют ранее судимые лица. Практика участковых уполномоченных насыщена преступлениями, совершенными этой категорией. Например, ранее судимый житель Калевальского района Республики Карелия стал фигурантом уголовного дела при типичных обстоятельствах. В полицию поступило сообщение от местного жителя, которому причинили телесные повреждения. Участковый уполномоченный полиции установил обстоятельства произошедшего. Так, в один из июльских дней заявитель пригласил в гости гражданина, с которым незадолго до этого познакомился. В ходе распития спиртного гость стал оказывать знаки внимания хозяйке дома, что не понравилось супругу. Он сделал товарищу замечание, а тот схватил его за руку и вывернул кисть, причинив физическую боль. Женщина помогла мужу освободиться, и затем обидчика попросили покинуть квартиру.

Полицейские разыскали 38-летнего подозреваемого, который дал признательные показания. Ранее он уже был судим за преступление против личности, теперь за содеянное вновь придется ответить перед законом. По признакам состава преступления, предусмотренного ч. 2 ст. 116.1 «Нанесение побоев лицом, имеющим

судимость за преступление, совершенное с применением насилия» Уголовного кодекса (УК) РФ, возбуждено уголовное дело [13].

Работа с ранее судимыми сопровождается особым риском в буднях участковых уполномоченных. Примером может служить убийство участкового, совершенное 14 июля 2021 г. в г. Барнауле рецидивистом, к которому полицейский приезжал выдать повестку. Из приговора суда следует, что участковый Н., находясь в форменном обмундировании сотрудника полиции, на служебном автомобиле с нанесенными на его наружных поверхностях специальными цветографическими схемами, исполняя полученное поручение, прибыл к дому, в котором проживал Ш., с целью обеспечения явки последнего на следственные действия по уголовному делу. По пути следования Ш. произвел прицельный выстрел в голову участкового Н. В результате наступила смерть последнего. После совершения убийства Ш. вынес труп Н. из салона автомобиля, разместив его в непосредственной близости, затем попытался его сжечь. С целью сокрытия следов преступления Ш. совершил поджог служебного автомобиля участкового. Убедившись в этом, скрылся с места происшествия [14].

Приведенный пример говорит о том, с какими опасными людьми приходится работать участковым и насколько непредсказуемо могут развиваться ситуации, связанные с исполнением служебных обязанностей. Особенности деятельности сотрудников полиции, как показывают наши исследования, определяют основные трудности профессиональной адаптации участковых уполномоченных.

Следует учитывать, что в основе любого поведения человека и его трудовой деятельности находятся потребности, с учетом которых формируются мотивы. Несовпадение внешних факторов службы с потребностями сотрудника порождает неудовлетворенность и даже разочарование в профессии. Анализ причин выбора профессии показывает, что именно содержательный аспект деятельности, связанный с живым общением и разнообразием обязанностей, становится ведущим мотивом для сотрудников.

Вместе с тем проведенные исследования свидетельствуют о том, что в профилактической работе для молодого сотрудника сложным является изучение объекта в специфических условиях службы. Особую трудность вызывает процесс профилактического воздействия. На это влияют прежде всего профессиональная подготовленность, жизненный опыт и умение организовать свою работу. Успешное преодоление трудностей и овладение содержательными аспектами своей деятельности позволят сотруднику быстро и эффективно адаптироваться, закрепиться на службе.

В связи с этим необходимо сделать акцент на ключевой роли коллектива и его руководителя в данном процессе. Особенно на взаимоотношения в коллективе остро реагирует молодежь, нуждающаяся в поддержке со стороны руководства и коллег [15, с. 44]. Факт этот представляется вполне естественным и закономерным на начальных этапах службы, поскольку эволюционно обусловлен природой человека — продукта социума. Именно руководитель и коллектив, на наш взгляд, могут оказать существенное влияние на успешную адаптацию и снижение текучести кадров. Но становится очевидным, что этот процесс требует понимания множества внешних и внутренних факторов, определяющих службу в правоохранительных органах.

Выводы

Таким образом, анализ содержания профессиональной деятельности участковых уполномоченных и ее трудностей позволил лучше понять сущность, перспек-

тивы процесса адаптации, закрепления на службе и снижения текучести кадров правоохранительных органов. Исследования указанных процессов и трудностей именно в деятельности участковых уполномоченных полиции, на наш взгляд, имеют наибольшую научную и практическую значимость. Обусловлено это тем, что работа участкового включает в себя все основные цели, задачи и направления, реализуемые органами внутренних дел и в первую очередь службами, на актуальность кадрового обеспечения которых указано ранее [1].

Понять, раскрыть и усовершенствовать процесс и содержание службы в правоохранительных органах, безусловно, позволяет только комплексный подход. Такой подход требует не только юридического анализа рассматриваемого вида деятельности, но и социально-психологического, педагогического, экономического, исторического, даже биологического. Это, по нашему мнению, основной, но далеко не полный перечень научных отраслей, которые могут помочь в исследовании содержания правоохранительной деятельности и ее кадрового обеспечения. В частности, не обойтись без философского подхода, с его смысловыми, логическими, этическими и эстетическими составными. Очень важны в работе с кадрами вопросы морали и нравственности.

В течение многих лет в этом направлении используют и возможности научно-технического прогресса. Применяют даже нейросетевые технологии (например, для прогнозирования успешности служебной деятельности выпускников образовательных учреждений МВД России [15, с. 58]). Внедряют различные технологии автоматизированного управления кадровыми процессами, например, воспитательным процессом в вузах МВД России [16]. Информационные технологии внедряют для решения важнейших кадровых задач, в том числе связанных с профессиональной адаптацией, которая оказывает значительное влияние на текучесть кадров. Так, доктор технических наук В. С. Артамонов создал систему автоматизированного управления профессиональной адаптацией обучаемого в вузе МВД [17]. Д. Ю. Минкин, совершенствуя вопросы кадрового обеспечения МЧС России, разработал систему автоматизированного управления профессиональной адаптацией персонала в коллективах [18]. Очевиден тот факт, что подобные разработки могут быть широко применены в правоохранительных органах.

Учитывая многоотраслевой научный подход к изучению вопросов правоохранительной деятельности и ее кадрового обеспечения, необходимо, на наш взгляд, систематизировать полученные знания и исследовать возможности их эффективного практического применения, прежде всего организационно-правовым путем. Организационно-правовые пути совершенствования кадрового обеспечения должны быть реализованы, с нашей точки зрения, в таких четырех ведущих направлениях, как:

- профессиональный отбор кадров;
- профессиональная подготовка кадров;
- профессиональная адаптация кадров;
- закрепление кадров.

Считаем, что содержание, методика профессионального отбора и подготовки кадров в правоохранительных органах полно исследованы и регламентированы. К тому же эти процессы проходят в прогнозируемых и контролируемых условиях.

Данные отношения подробно регламентированы системой законодательных актов и подзаконных нормативных документов. Среди них — Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», который регулирует «правоотношения, связанные с поступлением

на службу в органы внутренних дел, ее прохождением и прекращением, а также с определением правового положения (статуса) сотрудника органов внутренних дел» (ст. 2) [19].

Работу, направленную на профессиональный отбор сотрудников, руководители и кадровые службы проводят, используя достижения в области психологии, благодаря обязательному участию в этом процессе центров психологической диагностики. Данные центры применяют научные методы, которые позволяют изучить кандидата и выбрать для службы тех, кто по личностным качествам наиболее соответствует требованиям определенной служебной деятельности [20]. Правила профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел РФ научно обоснованы и нормативно закреплены [21].

Профессиональная подготовка сотрудников осуществляется развитой сетью ведомственных и гражданских учебных заведений. Реализуется она в сфере педагогической деятельности и имеет специализированный характер, обусловленный педагогическими целями и методами. Полагаем, особое внимание необходимо уделять вопросам профессиональной адаптации и закрепления кадров. На этих этапах формируются условия, влияющие на успешность и длительность профессиональной деятельности.

Данные процессы представляются наукоемкими и требуют творческого подхода, что обусловлено прежде всего содержанием и спецификой правоохранительной деятельности. Нормативные акты прямо не определяют и не регулируют процесс адаптации кадров государственной службы. Строго регламентировать методику адаптации и закрепления кадров сложно, поскольку нужно учитывать взаимосвязь множества изменяющихся факторов, особенно субъективного характера.

В свою очередь, мы согласны с мнением о том, что одной из технологий адаптации кадров служит наставничество, которое «позволяет новому сотруднику быстрее наладить коммуникации в коллективе и понять сущность новой профессиональной деятельности» [22, с. 29]. Нельзя не согласиться и с тем, что «наставничество — апробированная форма организационно-правовой адаптации к службе молодых сотрудников» [23]. Организационные основы наставничества тщательно изучены, и они получили детальную правовую регламентацию в правоохранительных органах [24; 25].

Реализуя задачи кадрового обеспечения, руководители служб, кадровые работники, коллеги и наставники должны уделять рассматриваемым вопросам особое внимание. Необходимо сделать работу с кадрами активной, организованной, целенаправленной и контролируемой. Несмотря на специфические особенности адаптации и закрепления кадров в правоохранительных органах, процессы эти, безусловно, ввиду своей значимости должны быть максимально управляемы.

В рамках целенаправленной работы по закреплению кадров мы получаем возможность сохранить сотрудников, прошедших профессиональный отбор, подготовку и адаптацию, а также имеющих представление о службе и определенный опыт. Таким образом, будут решены основные вопросы стабилизации кадров и кадрового обеспечения в целом. В результате опытные сотрудники станут не только эффективнее выполнять служебные обязанности, но и обеспечивать преемственность при подготовке новичков, пополняющих ряды представителей правопорядка.

Список источников

1. Колокольников В. В повестке дня — выполнение новых задач // Полиция России. 2023. № 4. С. 6–12.
2. Бардымова Л. А. Организационно-правовые проблемы работы с молодыми сотрудниками по закреплению их на службе в органах внутренних дел: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. 278 с.
3. Бобровнический И. Н. Педагогические условия профессиональной адаптации участковых уполномоченных милиции: дис. ... канд. пед. наук. Барнаул: Барнаульский юридический институт МВД России, 2001. 208 с.
4. Манукиян Е. Россияне рассказали, сколько им нужно времени для адаптации на новой работе // Российская газета. 2024. 22 января. URL: <https://rg.ru/2024/01/22/rossiiane-rasskazali-skolko-im-nuzhno-vremeni-dlia-adaptacii-na-novoj-rabote.html> (дата обращения: 29.01.2024).
5. Бляхман Л. С., Здравомыслов А. Г., Шкаратян О. И. Движение рабочей силы на промышленных предприятиях. М.: Экономика, 1965. 151 с.
6. Тростановский Ж. С., Бархаев Ю. П. Исследование связи фактической и потенциальной текучести рабочих кадров // Актуальные проблемы социологии труда: сб. ст. / ред. В. Г. Васильев, В. Ю. Панков. М.: Институт социологических исследований АН СССР, 1975. С. 96–97.
7. Полозова М. И. Движение рабочих на промышленных предприятиях. Вопросы теории и практики регулирования // Социальные проблемы сокращения текучести кадров и формирования стабильных производственных коллективов: сб. ст. / отв. ред. Б. З. Кононюк. М.: Институт социологических исследований АН СССР, 1977. С. 23.
8. Шуклин М. С. Проблемы трудовой адаптации и текучесть молодых кадров органов внутренних дел в современной России: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Екатеринбург: Уральская академия государственной службы, 2006. 22 с.
9. Попинако Е. А. Прогнозирование успешности адаптации сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Рязань: Академия права и управления ФСИН, 2023. 25 с.
10. О несении службы участковым уполномоченным полиции на обслуживаемом административном участке и организации этой деятельности: приказ МВД России от 29 марта 2019 г. № 205 // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/ (дата обращения: 29.01.2024).
11. Отчеты участковых уполномоченных полиции // МВД России по Республике Карелия. URL: <https://10.xn--b1aew.xn--p1ai/uup/ptz> (дата обращения: 25.01.2024).
12. Отчеты участковых уполномоченных полиции // Главное управление МВД России по Новосибирской области. URL: https://54.xn--b1aew.xn--p1ai/Dejatelnost/otchety//Novosibirsk/Centralnij_rajon/2022 (дата обращения: 25.01.2024).
13. Ранее судимый житель Калевальского района стал фигурантом уголовного дела // МВД России по Республике Карелия. 2023. 21 августа. URL: <https://10.xn--b1aew.xn--p1ai/news/item/40851639/> (дата обращения: 25.01.2024).
14. Приговор Алтайского краевого суда от 24 февраля 2022 г. по делу № 2-3/2022 // Правосудие: государственная автоматизированная система РФ. URL: <https://bsr.sudrf.ru/bigs/portal.html> (дата обращения: 25.01.2024).
15. Анализ и прогнозирование текучести кадров молодых специалистов — выпускников образовательных учреждений МВД России: метод. пособие / отв. ред. Д. Д. Невирко. Красноярск: Сибирский юридический институт МВД России, 2006. 100 с.
16. Алексеев Е. Б. Информационное обеспечение автоматизированного управления воспитательным процессом в вузах МВД России (межличностные отношения, социально-психологический аспект): дис. ... канд. техн. наук. СПб.: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2002. 201 с.
17. Артамонов В. С. Методологические основы управления профессиональной адаптацией обучаемых в системе высших образовательных учреждений МВД России: дис. ... д-ра техн. наук. СПб.: Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России, 2000. 385 с.

18. Минкин Д. Ю. Методологические основы управления социально-психологической и профессиональной адаптацией персонала в коллективах: дис. ... д-ра техн. наук. СПб.: Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России, 2006. 350 с.
19. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/ (дата обращения: 29.01.2024).
20. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел: справ. пособие / под ред. Б. Г. Бовина, Н. И. Мягих, А. Д. Сафронова. М.: Научно-исследовательский центр проблем медицинского обеспечения МВД России, 1997. 344 с.
21. Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации: постановление Правительства РФ от 6 декабря 2012 г. № 1259 (в ред. от 6 марта 2015 г.) // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/ (дата обращения: 29.01.2024).
22. Труханович Д. С. Адаптация кадров государственной гражданской службы: организационно-правовой анализ // Государственная служба. 2021. Т. 23. № 2. С. 28–33. DOI: 10.22394/2070-8378-2021-23-2-28-33
23. Дукманов М. В. Правовое регулирование и организационное обеспечение адаптации на службе молодых сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. М.: Академия управления МВД России, 2019. 247 с.
24. Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 (в ред. от 30 января 2023 г.) // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/ (дата обращения: 29.01.2024).
25. Об утверждении Положения об организации наставничества в системе Следственного комитета Российской Федерации: приказ Следственного комитета РФ от 29 марта 2011 г. № 42 // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/ (дата обращения: 29.01.2024).

References

1. Kolokol'tsev V. New tasks on the agenda. *Politsiya Rossii*. 2023;(4):6-12. (In Russ.).
2. Bardymova L.A. Organizational and legal problems of working with young employees to secure them in the service in internal affairs bodies. Cand. legal sci. diss. Moscow: Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation; 2003. 278 p. (In Russ.).
3. Bobrovnichii I.N. Pedagogical conditions for professional adaptation of district police officers. Cand. pedagog. sci. diss. Barnaul: Barnaul Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation; 2001. 208 p. (In Russ.).
4. Manukiyani E. Russians told how much time they need to adapt to a new job. *Rossiiskaya Gazeta*. Jan. 22, 2024. URL: <https://rg.ru/2024/01/22/rossiiane-rasskazali-skolko-im-nuzhno-vremeni-dlia-adaptacii-na-novoj-rabote.html> (accessed on 29.01.2024). (In Russ.).
5. Blyakhman L.S., Zdravomyslov A.G., Shkaratyan O.I. Movement of labor in industrial enterprises. Moscow: Ekonomika; 1965. 151 p. (In Russ.).
6. Trostanovskii Zh.S., Barkhaev Yu.P. Study of the connection between actual and potential turnover of workers. In: Vasil'ev V.G., Pankov V.Yu., eds. Current problems of the sociology of labor: Coll. pap. Moscow: Institute of Sociological Research of the USSR Academy of Sciences; 1975:96-97. (In Russ.).
7. Polozova M.I. Movement of workers in industrial enterprises. Issues of theory and practice of regulation. In: Kononyuk B.Z., ed. Social problems of reducing staff turnover and forming stable production teams: Coll. pap. Moscow: Institute of Sociological Research of the USSR Academy of Sciences; 1977:23. (In Russ.).
8. Shuklin M.S. Problems of labor adaptation and turnover of young personnel of internal affairs bodies in modern Russia. Cand. social. sci. diss. Synopsis. Ekaterinburg: Ural Academy of Public Service; 2006. 22 p. (In Russ.).

9. Popinako E.A. Predicting the success of adaptation of employees hired for the first time to serve in internal affairs bodies and undergoing vocational training. Cand. psychol. sci. diss. Synopsis. Ryazan: Academy of Law and Management of the Federal Penitentiary Service. 2023. 25 p. (In Russ.).
10. On the performance of service by the local police commissioner at the administrative site served and the organization of this activity. Order of the Ministry of Internal Affairs of Russia dated March 29, 2019 No. 205. Konsul'tantPlyus. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/ (accessed on 29.01.2024). (In Russ.).
11. Reports of local police commissioners. Ministry of Internal Affairs of Russia for the Republic of Karelia. URL: <https://10.xn--b1aew.xn--p1ai/uup/ptz> (accessed on 25.01.2024). (In Russ.).
12. Reports of local police commissioners. Main Directorate of the Ministry of Internal Affairs of Russia for the Novosibirsk Region. URL: https://54.xn--b1aew.xn--p1ai/Dejatelnost/otchety/Novosibirsk/Centralnij_rajon/2022 (accessed on 25.01.2024). (In Russ.).
13. A previously convicted resident of the Kalevsky district became a defendant in a criminal case. Russian Ministry of Internal Affairs for the Republic of Karelia. URL: <https://10.xn--b1aew.xn--p1ai/news/item/40851639/> (accessed on 25.01.2024). (In Russ.).
14. Verdict of the Altai Regional Court of February 24, 2022 in case No. 2-3/2022. Pravosudie. URL: <https://bsr.sudrf.ru/bigs/portal.html> (accessed on 25.01.2024). (In Russ.).
15. Nevirko D.D., ed. Analysis and forecasting of personnel turnover of young specialists — graduates of educational institutions of the Ministry of Internal Affairs of Russia. Krasnoyarsk: Siberian Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia; 2006. 100 p. (In Russ.).
16. Alekseik E.B. Information support for automated management of the educational process in universities of the Ministry of Internal Affairs of Russia (interpersonal relationships, socio-psychological aspect). Cand. tech. sci. diss. St. Petersburg: St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia; 2002. 201 p. (In Russ.).
17. Artamonov V.S. Methodological basis for managing the professional adaptation of students in the system of higher educational institutions of the Ministry of Internal Affairs of Russia. Doct. tech. sci. diss. St. Petersburg: St. Petersburg University of the State Fire Service of the Ministry of Emergency Situations of Russia; 2000. 385 p. (In Russ.).
18. Minkin D.Yu. Methodological foundations for managing socio-psychological and professional adaptation of personnel in teams. Doct. tech. sci. diss. St. Petersburg: St. Petersburg University of the State Fire Service of the Ministry of Emergency Situations of Russia; 2006. 350 p. (In Russ.).
19. On service in the internal affairs bodies of the Russian Federation and amendments to certain legislative acts of the Russian Federation. Federal law of November 30, 2011 No. 342-FZ. Konsul'tantPlyus. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/ (accessed on 29.01.2024). (In Russ.).
20. Bovin B.G., Myagkikh N.I., Safronov A.D., eds. Main types of activities and psychological suitability for service in the system of internal affairs bodies. Moscow: Research Center for Problems of Medical Support of the Ministry of Internal Affairs of Russia; 1997. 344 p. (In Russ.).
21. On approval of the Rules for professional psychological selection for service in the internal affairs bodies of the Russian Federation. Decree of the Government of the Russian Federation of December 6, 2012 No. 1259 (as amended on March 6, 2015). Konsul'tantPlyus. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/ (accessed on 29.01.2024). (In Russ.).
22. Trukhanovich D.S. Adaptation of civil service personnel: Organizational and legal analysis. *Gosudarstvennaya sluzhba = Public Administration*. 2021;23(2):28-33. (In Russ.). DOI: 10.22394/2070-8378-2021-23-2-28-33
23. Dukmanov M.V. Legal regulation and organizational support for adaptation in the service of young employees of the internal affairs bodies of the Russian Federation. Cand. legal sci. diss. Moscow: Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation; 2019. 247 p. (In Russ.).
24. On approval of the Procedure for organizing service in the internal affairs bodies of the Russian Federation. Order of the Ministry of Internal Affairs of Russia dated February 1,

- 2018 No. 50 (as amended on January 30, 2023). Konsul'tantPlyus. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/ (accessed on 29.01.2024). (In Russ.).
25. On approval of the Regulations on the organization of mentoring in the system of the Investigative Committee of the Russian Federation. Order of the Investigative Committee of the Russian Federation dated March 29, 2011 No. 42. Konsul'tantPlyus. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/ (accessed on 29.01.2024). (In Russ.).

Сведения об авторе

И. Н. Бобровничай — кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой социально-экономических, гуманитарных и специальных дисциплин; 185005, Республика Карелия, Петрозаводск, Онежской флотилии ул., д. 51.

Information about the author

I. N. Bobrovniichiy — PhD in Pedagogy, Associate Professor, Head of the Department of Socio-Economic, Humanitarian and Special Disciplines; 51 Onega flotilla st., Petrozavodsk, Republic of Karelia, 185005, Russia.

Конфликт интересов: автор декларирует отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

Conflict of interest: the author declares no conflict of interest related to the publication of this article.

Статья поступила в редакцию 31.01.2024; одобрена после рецензирования 26.02.2024; принята к публикации 13.03.2024.

The article was submitted 31.01.2024; approved after reviewing 26.02.2024; accepted for publication 13.03.2024.