

КРАСИНСКАЯ Елена Сергеевна,
старший преподаватель
Восточно-Сибирского института МВД России,
e-mail: Krasinskaya76@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ КОМПЛЕКТОВАНИЯ СЛЕДСТВЕННЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Аннотация. В статье рассматриваются отдельные проблемы комплектования следственных подразделений органов внутренних дел на территориальном уровне. Обосновываются квалификационные требования, которым должны соответствовать кандидаты на замещение должностей в следственных подразделениях. В качестве выводов предложены некоторые меры, направленные на повышение уровня социальной защищенности сотрудников и укрепление кадрового потенциала органов внутренних дел.

Ключевые слова: правоохранительная деятельность, следователь, профессиональная деятельность, квалификационные требования, социальные гарантии.

KRASINSKAYA Elena Sergeevna,
Senior Lecturer
East Siberian Institute of the
Ministry of Internal Affairs of Russia

PROBLEMS OF STAFFING INVESTIGATIVE UNITS OF TERRITORIAL INTERNAL AFFAIRS BODIES AND WAYS TO SOLVE THEM

Annotation. This article examines specific issues related to staffing investigative units of internal affairs agencies at the regional level. It also substantiates the qualification requirements that candidates for positions in investigative units must meet. Conclusions include proposed measures aimed at improving the social security of employees and strengthening the human resources capacity of internal affairs agencies.

Key words: law enforcement, investigator, professional activity, qualification requirements, social guarantees.

Эффективность деятельности органов внутренних дел находится в прямой зависимости от качественного комплектования подразделений полиции, выполняющих специальные функции по охране общественного порядка, выявлению, раскрытию и расследованию преступлений и административных правонарушений. От профессионализма сотрудников, нацеленности их на исполнение служебных обязанностей в строгом соответствии с законом, нравственных качеств зависит уровень защиты прав и свобод граждан, их безопасность.

Работа по комплектованию органов, организаций и подразделений МВД России представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий по отбору, изучению и проверке кандидатов на службу и ее нельзя отнести к объективно самостоятельному, независимо существующему и проте-

кающему процессу.

Ключевым звеном комплектования выступают подразделения по работе с личным составом, на которые возложена основная функция по подбору, отбору и расстановке кадров. В своей деятельности кадровые подразделения взаимодействуют с различными организациями и учреждениями в целях получения информации о кандидатах (центры занятости населения, образовательные организации, Федеральная налоговая служба РФ, военные комиссариаты, информационные центры, специальные базы данных и т.д.).

Следователь, как и представитель любой профессии, должен соответствовать целому ряду критериев: соответствовать квалификационным требованиям, иметь профессиональные знания, а также быть психологически готовым к выполнению служебных обязанностей и обладать доста-

точным уровнем стрессоустойчивости.

Квалификационные требования к замещению должности следователя в соответствии с законодательством, регламентирующим прохождение службы в органах внутренних дел, предусматривают наличие высшего профессионального (юридического) образования, поскольку профессиональная деятельность предусматривает безусловное знание уголовного и уголовно-процессуального законодательства в части квалификации деяний, проведения следственных действий, оценки доказательств и др. При расследовании уголовного дела, следователь в силу наличия четкой правовой регламентации его деятельности избавлен от необходимости экспериментирования, действия методом «проб и ошибок», но, действуя в ситуации неочевидности, зачастую становится рациональным и нестандартный подход, одним из методов которого является информационное моделирование, в ходе которого действия следователя приобретают поисковый характер. При этом, анализ следственной практики показывает, что если в силу своего физического и психологического состояния следователь не способен к эффективной деятельности, даже самая четкая ее организация оказывается малоэффективной. [2]

Психологическая готовность к решению вопросов, входящих в сферу следственной деятельности имеет для следователя решающее значение. Кандидат на службу в следственное подразделение должен обладать комплексом качеств: профессиональных, коммуникативных, а также обладать высоким уровнем стрессоустойчивости и самоорганизации. Достижению целей расследования преступлений, установлению истины по делу способствует деятельность следователя, которая включает владение приемами психологического воздействия на волю и сознание подозреваемых и обвиняемых, влияние на их мотивационную сферу. Немаловажное значение для следователя имеют такие компоненты как коммуникативность и конфликтный характер деятельности, поскольку расследование преступлений на всех этапах неразрывно связана с активным психическим и психологическим взаимодействием с широким кругом лиц [2], а нередко – с активным противодействием обвиняемых, стремящихся избежать ответственности.

Учитывая перечисленные требования, особенностью подбора кандидатов для прохождения службы в следственных подразделениях является ограниченное количество источников комплектования, к которым относятся гражданские образовательные организации высшего профессионального звена, реализующие образовательные

программы юридической направленности, а также образовательные организации МВД России, осуществляющие подготовку специалистов для органов внутренних дел.

В целях привлечения на службу в органы внутренних дел кандидатов, в том числе для замещения должностей в следственных подразделениях, проводятся различные профориентационные мероприятия (встречи, беседы) в вузах и на общественных площадках. Так, во исполнение поручения заместителя Министра внутренних дел Российской Федерации генерал-полковника полиции Кубышко В.Л. в городе Иркутске, в 2025 году состоялось официальное открытие рекрутингового центра, деятельность которого осуществляется в местах массового пребывания граждан еженедельно, при участии сотрудников кадровых подразделений территориальных органов внутренних дел Иркутской области. Рекрутинговый центр предлагает гражданам профессиональное консультирование, профориентационное тестирование, демонстрацию профориентационных роликов, распространение информационных листовок с основными требованиями, предъявляемыми к кандидатам, и приглашением на службу. За период деятельности центра в результате проведенных бесед, выявлен устойчивый интерес к службе в органах внутренних дел граждан, впоследствии обратившихся в территориальные органы внутренних дел по вопросу трудоустройства, а также поступления на обучение в Восточно-Сибирский институт МВД России. Параллельно запущен и реализован проект «Виртуальный рекрутинговый онлайн-центр», основной целью которого были расширение охвата аудитории, информирование граждан о возможностях службы и упрощение процедуры трудоустройства. Анализ деятельности рекрутинговых центров показал свою эффективность и состоятельность в решении задачи по информированию граждан, обеспечив максимальную доступность и простоту первичного контакта.

Актуальным является использование «внутреннего» резерва органов внутренних дел из числа лиц младшего начальствующего состава, имеющих высшее юридическое образование, либо осуществляющих обучение по заочной форме в образовательных организациях (в том числе образовательных организациях МВД России), лиц среднего начальствующего состава, проходящих службу на иных должностях, соответствующих квалификационным требованиям, мотивируя как профессиональным ростом, так и интересами службы. С этой целью необходимо на постоянной основе проводить анализ качественных характеристик личного состава для выявления потенци-

альных кандидатов.

При решении проблемы комплектования следственных подразделений одной из ключевых является сохранение кадров. Отток специалистов именно из следственных подразделений становится все более интенсивным на общем фоне кадрового кризиса в органах внутренних дел. Как правило, основной причиной является ненормированность служебной деятельности, высокая нагрузка (в том числе эмоциональная), а также неконкурентность денежного довольствия.

Анализ статистических данных о состоянии кадровой работы в органах внутренних дел свидетельствует, что средняя продолжительность службы в органах предварительного расследования составляет от двух до шести лет. Менее 25% штатных должностей в следственных подразделениях замещают сотрудники, имеющие стаж службы более 15 лет. Около 30% следователей принимают решение о переводе на иную должность в органах внутренних дел, а в случае отсутствия такой возможности – об увольнении. Эта ситуация свидетельствует об ослабевании «кадрового ядра», массовом оттоке специалистов, имеющих большой опыт практической деятельности, способных передать свое профессиональное мастерство «молодым сотрудникам». Участились случаи увольнения из органов внутренних дел следователей, имеющих стаж службы 2 года и менее. [1]

Комплекс факторов, влияющих на привлекательность службы в органах внутренних дел, условно можно разделить на материальные и нематериальные. К материальным факторам относятся: уровень денежного содержания, система социальных гарантий, а также льготное пенсионное обеспечение. Нематериальные факторы включают в себя социальный статус, престижность профессии, перспективы профессионального роста и моральную удовлетворенность от результата выполнения служебных обязанностей.

Особое значение имеет мотивация. Мотивация имеет материальную и нематериальную стороны. С материальной стороны мотивация выражается в: получении достойного, конкурентоспособного денежного довольствия; возможности получения премиальных выплат; социальных и страховых гарантий. С нематериальной — возможность личного развития, повышения квалификации, адекватность оценки деятельности руководством, взаимоотношения с коллегами и руководством, ощущение социальной и правовой защищенности. Снижению мотивации способствуют такие негативные аспекты служебной деятельности, как интенсивность служебной деятельности, высокая нагрузка (как психическая, так и физическая), и,

как следствие, не просто ненормированный служебный день, а отсутствие времени для отдыха и восстановления.

Условия труда и социальные гарантии по-прежнему остаются ключевыми детерминантами при выборе кандидатами службы в органах внутренних дел. Результаты проведенных социальных исследований показывают, что абсолютное большинство респондентов отмечают недостаточный уровень денежного довольствия при отсутствии возможности получения иного дохода (кроме педагогической и творческой деятельности), в меньшей степени – недостаточно развитые механизмы реализации отдельных социальных гарантий, а также их несоответствие степени сложности выполняемых задач и напряженности выполняемых функций.

Таким образом, назрела настоятельная необходимость дальнейших ощутимых мер по обеспечению реальной социальной защищенности сотрудников, повышению уровня жизни, привлекательности профессии в целях формирования достаточных предпосылок для комплектования органов внутренних дел с учетом характера и условий службы.

В целях сдерживания оттока кадров и приведения уровня материального обеспечения сотрудников к конкурентоспособному на федеральном уровне приняты решения об установлении сотрудникам органов внутренних дел ежемесячных социальных выплат (надбавок). В ряде регионов за счет бюджетных средств субъектов Российской Федерации, принимаются решения о мерах социальной поддержки сотрудников органов внутренних дел, непосредственно участвующих в выявлении, раскрытии и расследовании преступлений, административных правонарушений, охраной общественного порядка и обеспечением общественной безопасности. Но это единичные случаи.

Еще одной значимой детерминантой проблем комплектования органов внутренних дел и престижа профессии является общественное мнение. Оттоку кадров способствует падение в обществе престижа службы в органах внутренних дел, снижение уровня доверия населения. По данным ВНИИ МВД России, в среднем по стране более 40% населения не удовлетворены работой органов внутренних дел. Снижению авторитета органов внутренних дел способствуют не только нарушения законности, допускаемые сотрудниками, но и распространяемая СМИ, в том числе посредством сети Интернет, негативная информация, комментарии к ней. Руководству органов внутренних дел необходимо своевременно принимать меры к опровержению информации, не соответствующей

действительности, порочащей честь и достоинство органов внутренних дел и ее сотрудников, уделять внимание пропаганде социальной значимости профессии «полицейского».

Актуальность настоящего исследования обусловлена насущной потребностью в пересмотре подходов к комплектованию органов внутренних дел, в том числе к комплектованию следственных подразделений органов внутренних дел с учетом специфики деятельности, квалификационных требований, предъявляемых к кандидатам.

Напряженный характер служебной деятельности требует адекватной компенсации через улучшение условий труда. Отсутствие конкурентоспособной оплаты труда способствует росту текучести кадров среди действующих сотрудников. Высокие психоэмоциональные нагрузки, ненормированный рабочий день и риски для здоровья обуславливают необходимость расширения социальных гарантий, предусмотренных для сотрудников органов внутренних дел, а также совершенствование механизмов их реализации.

Список литературы:

[1] Красинская Е. С. К вопросу о профессионально-психологической готовности следователей к эффективной деятельности по расследованию преступлений / Е. С. Красинская // Актуальные проблемы предварительного расследования : Сборник научных статей международных научно-практических конференций, Санкт-Петербург, 20 апреля 2021 года – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2022. – С. 91-96.

[2] Красинская Е. С. Отдельные аспекты профессионального становления и морально-психологической готовности сотрудников ОВД к эффективной служебной деятельности / Е. С. Красинская // Научный дайджест Восточно-Сибирского института МВД России. – 2021. – № 3(13). – С. 208-214.

[3] 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 : науч.-практ. журн. Иркутск : Восточно-Сибирский институт МВД России. 2024. № 1 (108). С.134–145.

References:

[1] Krasinskaya E. S. On the issue of professional and psychological readiness of investigators for effective crime investigation / E. S. Krasinskaya // Current issues of preliminary investigation: Collection of scientific articles from international scientific and practical conferences, St. Petersburg, April 20, 2021 - St. Petersburg: St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, 2022. - Pp. 91-96.

[2] Krasinskaya E. S. Certain aspects of professional development and moral and psychological readiness of internal affairs officers for effective official activity / E. S. Krasinskaya // Scientific digest of the East Siberian Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia. - 2021. - No. 3 (13). - Pp. 208-214.

[3] Olshevsky A. V., Shkola O. V. On some measures of personnel policy aimed at increasing the professional potential of employees of internal affairs bodies // Bulletin of the East Siberian Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia: scientific and practical journal. Irkutsk: East Siberian Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2024. No. 1 (108). Pp. 134–145.



ЮРКОМПАНИ
www.law-books.ru

Юридическое издательство «ЮРКОМПАНИ»
издает научные журналы:

- Научно-правовой журнал «Образование и право», рекомендованный ВАК Министерства науки и высшего образования России (специальности 12.00.01, 12.00.02), выходит 1 раз в месяц.
- Научно-правовой журнал «Право и жизнь», рецензируемый (РИНЦ, E-Library), выходит 1 раз в 3 месяца.