

3. Давтян Д.В., Лобанова Л. В. Еще раз о беспомощном состоянии потерпевшего при убийстве и в преступлениях против половой свободы и половой неприкосновенности // Российский следователь. 2008. № 20.
4. Методические рекомендации к проведению методико-практического занятия для преподавателей по теме: «Оценка физического состояния». Волгоград: Волгоградский государственный медицинский университет, 2012.
5. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2003 года. Постановление № 20п2003 по делу Хайрулина [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Раздел «Судебная практика» (дата обращения 17.06.2021 г.)
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27 января 1999 г. № 1 «О судебной практике по делам об убийстве (ст. 105 УК РФ)» // Российская юстиция. 1999. № 4.

УДК 351

ПРОБЛЕМЫ ОТБОРА КАДРОВ НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В. О. Шелудько, старший преподаватель кафедры общеправовых дисциплин Владивостокского филиала Дальневосточного юридического института МВД России, кандидат юридических наук

Статья посвящена проблемам отбора кадров на службу в органы внутренних дел Российской Федерации в современных условиях. Анализируя данные проблемы, автор делает попытку найти возможности их решения.

Ключевые слова: органы внутренних дел; полиция; кадры; отбор кадров; профессиональная подготовка; педагогика; психология.

PROBLEMS OF PERSONNEL SELECTION FOR SERVICE IN THE INTERNAL AFFAIRS BODIES IN MODERN CONDITIONS

V. O. Sheludko, senior lecturer of the Department of General Legal Disciplines of the Vladivostok branch Far Eastern Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia, kandidat nauk, degree in Law

The article is devoted to the problems of personnel selection for service in the internal affairs bodies of the Russian Federation in modern conditions. Analyzing these problems, the author makes an attempt to find ways to solve them.

Keywords: internal affairs bodies; police; personnel; personnel selection; professional training; pedagogy; psychology.

В настоящее время качество работы органов внутренних дел подвергается многочисленным критическим замечаниям. В основе практически всех отмечаемых недостатков лежит проблемы, возникающие при отборе на службу граждан, соответствующих современным высоким требованиям к сотруднику органов внутренних дел. Следует сказать, что существующая система отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел вполне справляется со своими функциями, однако имеет некоторые недостатки, не соответствует современным технологиям кадровой работы и поэтому нуждается в определенной модернизации. Прежде всего, следует уяснить, что имея изначально некачественный материал нельзя рассчитывать, что из него получится качественный продукт. Следовательно, основное внимание необходимо уделить именно должному отбору кандидатов на службу. Для этого надо тщательно проанализировать действующую систему отбора и понять какие изменения могут улучшить ее работу.

Возможно, что необходимо скорректировать возраст поступления на службу в органы внутренних дел. Так, согласно ст. 17 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» на службу в органы внутренних дел принимаются граждане России, достигшие 18-летнего возраста, а на очное обучение в образовательные организации высшего образования системы МВД РФ – и не достигшие возраста 18 лет [2].

Однако вызывает большое сомнение годность основной массы молодых людей этого возраста к службе в органах внутренних дел в силу их социальной незрелости, несформированности их как личностей, отсутствия необходимых житейского и профессионального опыта, образования, отсутствия сознательного и серьезного выбора профессии полицейского.

Желательно, чтобы кандидат на службу в органы внутренних дел был достаточно зрелым человеком, законопослушным, благонадежным, работающим на постоянной работе или же отслуживший в армии, т. е. имеющий уже достаточный жизненный опыт и сознательно выбравший свой путь. В любом случае набирать кандидатов следует не из вчерашних школьников, которые нередко по своему развитию являются еще детьми, а уже достаточно взрослых, неслучайных людей.

Поэтому более адекватным возрастом принятия на службу в органы внутренних дел был бы 21 год. К этому возрасту молодой человек, как правило, уже имеет определенный опыт самостоятельной жизни, опыт военной службы или профессиональное образование. Следовательно, он более сознательно может выбрать свою профессию.

Устаревшую систему отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел следует заменить современной службой рекрутинга. В настоящее время система отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел функционирует во многом формально и не выполняет задачу именно отбора лучших из числа желающих поступить на службу. Нередко берут всех хоть немного подходящих, а иногда и не совсем подходящих кандидатов. Почему так происходит? Как раз потому, что реальной работой с кандидатами занимаются не профессиональные рекрутеры, а сотрудники отделов кадров территориальных органов МВД, которые обычно не имеют соответствующего образования. А образование в данном случае необходимо управленческое, т. е. сотрудник, занимающийся работой с кандидатами, должен быть специалистом в сфере государственного управления. Но самое главное, этот сотрудник должен заниматься только этим делом, а не получать данную тяжкую ношу как неожиданную дополнительную нагрузку, не освобождающую его от выполнения своих основных обязанностей. Рекрутингом должны заниматься специально обученные сотрудники, специализирующиеся только на этом.

Приему на службу должен предшествовать достаточно длительный и тщательный отбор и проверка кандидата в полицейские, в течение которых кандидат проходит многократно различные тесты и собеседования, проводится проверка его благонадежности и добропорядочности. Причем все это должно делаться должным образом, а не формально.

Справедливости ради следует сказать, что МВД России уже проводило эксперимент по применению рекрутинга. Так, 13 марта 2014 г. в Нижнем Новгороде торжественно открылся первый в России Центр рекрутинга МВД России – пилотный проект МВД России по отбору кандидатов для службы в органах внутренних дел [5]. Целью функционирования Центра заявлено позиционирование службы в органах внутренних дел, как высокооплачиваемой, престижной, востребованной профессии для молодого поколения россиян, привлечение внимания соискателей к возможности трудоустройства в ОВД, повышение качества конкурсного отбора кадров для службы в подразделениях системы МВД. Задача пилотного проекта – повысить качество отбора кандидатов для службы в органах внутренних дел.

В нижегородском Центре рекрутинга совершенно другой, непривычный для кадровых подразделений стиль работы. Так, прямо у входа посетителя встречает старший группы консультантов. Его задача – расположить человека

к себе, понять его потребность и дальше либо направить к консультантам, либо предложить справочные материалы. Большая часть консультантов – милостивые девушки, при этом являющиеся действующими сотрудниками органов внутренних дел с опытом практической работы в полиции. Такое сочетание, сразу должно создать у потенциального кандидата положительный образ полиции. Каждый желающий работать в полиции, обратившись к консультантам центра, сможет получить ответы на вопросы о требованиях к кандидатам на службу, специфике деятельности различных подразделений, социальных гарантиях сотрудникам, имеющихся вакансиях. Также в центре дежурят сотрудник военно-врачебной комиссии и психолог. Кандидатам на службу в органы внутренних дел предложат пройти цветовой тест Люшера и еще один, рассчитанный на 71 вопрос. Для ожидающих консультации в центре созданы комфортные условия пребывания. Посетителям демонстрируются ознакомительные видеоролики о работе подразделений полиции и цветные фотоальбомы, которые помогут гражданам сформировать первоначальные знания о каждом из подразделений, где, возможно, в будущем они будут служить. Также граждане смогут получить интересующую их информацию в интерактивном информационном киоске, установленном в помещении Центра. В завершение специалисты центра выдадут посетителям (предполагаемым кандидатам) направления в кадровые подразделения органов внутренних дел, дислоцированных на территории Нижегородской области, выбранные соискателями, для дальнейшего прохождения процедуры трудоустройства и учебы [6]. Однако, после такой громкой заявки на обновление работы МВД с кадрами, результаты дальнейшей деятельности в этом направлении широкой общественности неизвестны.

Следующая проблема при поступлении на службу – поручительство за кандидата на службу со стороны действующих сотрудников органов внутренних дел. Система личного поручительства введена Приказом МВД России от 18.05.2012 № 522 (ред. от 02.07.2014) «Об утверждении Порядка оформления личного поручительства при поступлении на службу в органы внутренних дел Российской Федерации и Категорий должностей, при назначении на которые оформляется личное поручительство» [3] и призвана защитить систему органов внутренних дел от проникновения в нее криминального элемента. Как благое пожелание ее можно только приветствовать. Действительно, нельзя фактически неизвестного человека «с улицы» принимать на службу даже стажером.

Но как может сотрудник поручиться за незнакомого ему человека, чьи личностные и деловые качества ему неизвестны? Вот если бы кандидат на службу какое-то время поработал рядом с ним в качестве дружинника либо внештатного сотрудника полиции, тогда бы в нем была больше уверенности, да и сам он показал бы твердость своих намерений служить в органах внутренних дел. А в это время соответствующие органы имели бы достаточно времени на все

необходимые в отношении кандидата проверки, тестировали бы его, проводили должный рекрутинг. Вот это был бы настоящий отбор, а не набор кого попало, лишь бы закрыть вакансию и формально выполнить функцию пополнения рядов органов внутренних дел.

Кроме указанных проблем, существует проблема первоначального обучения гражданина, принимаемого на службу в органы внутренних дел. Приказ МВД России от 22.12.2016 № 876 «Об утверждении Порядка организации индивидуального обучения стажера, изучения его личных и деловых качеств и Порядка оценки результатов индивидуального обучения стажера» регламентирует прохождение стажировки (испытательного срока) при поступлении на службу в органы внутренних дел [4].

Из исторического опыта педагогики известно, что для первоначального обучения азам профессии используются две основные модели: подготовка непосредственно на производстве и подготовка в специализированных учебных заведениях. В МВД зачем-то пытаются соединить эти две модели (стажировка и профподготовка), в результате они противоречат друг другу, что приводит к мысли о каком-то лишнем этапе.

Представляется, что лишним здесь является стажировка. Аргументы в пользу такого мнения следующие. Известно, что человек более восприимчив к первым впечатлениям и к тому же плохое запоминается ему лучше, чем хорошее. Существующая система стажировки предполагает прикрепление к стажеру наставника. Согласно «Порядка организации индивидуального обучения стажера, изучения его личных и деловых качеств» (п. 5) наставник назначается из числа опытных сотрудников органов внутренних дел [4].

Однако сложившаяся в ОВД практика наставничества показывает, что наставник в большинстве случаев назначается формально, он не работает со стажером должным образом. Иногда стажер не знает, кто является его наставником, или вообще не подозревает о существовании такой фигуры. В результате стажер формально осваивает в период стажировки около 40 нормативно-правовых актов, а в реальности – хорошо, если знает основные положения Федерального закона «О полиции» [1]. Почему так происходит? Потому, что наставник не заинтересован в работе со стажером – ни морально, ни материально. По идее, наставник должен быть не только опытным сотрудником, но и иметь педагогические способности. Он должен работать в одном подразделении со стажером, фактически быть его напарником. Он должен каждый день давать стажеру определенное задание по изучению того или иного нормативно-правового акта и на следующий день спрашивать выученное, умея при этом разъяснить непонятное. Кроме достойной доплаты за стажера наставник должен иметь и достаточное время для работы с ним, т. е. требуется хоть немного ослабить его служебную нагрузку.

Поэтому следует либо убрать испытательный срок как таковой из программы подготовки полицейского, либо ликвидировать профессиональную подготовку в образовательных организациях МВД. Как уже говорилось, стажировка превратилась в формальность и пользы от нее немного, тогда как профессиональная подготовка в образовательных организациях МВД, несмотря на имеющиеся недостатки, все-таки дает более фундаментальные знания, умения и навыки, и, кроме того, унифицирует разные уровни правосознания обучающихся.

Возможно, от стажировки следует вообще отказаться как оправдывающей себя. Ведь сложившаяся на местах практика ее проведения показывает ее бессмысленность и порой даже негативные последствия. Нередко стажеры растут как сорная трава без всякого присмотра, обучения и воспитания, в результате чего они впитывают больше негативного опыта, чем позитивного. А потом они с этим багажом знаний приходят в образовательную организацию, где приходится исправлять их уже профдеформированное сознание.

Вместо стажировки предлагается по окончании проверки кандидата на службу и первоначального отбора, признания его годным к службе, – сразу отправлять кандидата в образовательную организацию МВД России для прохождения профессиональной подготовки.

До направления кандидата на профессиональную подготовку в образовательную организацию МВД комплектующие территориальные ОВД должны провести только первоначальный отбор (формируют личное дело кандидата, проводят его медицинское обследование, принимают зачеты по физической подготовке и т. п.). Желательно при этом для повышения качества первоначального отбора, чтобы он проводился не в районных и городских ОВД, а на более высоком уровне – УМВД по субъекту РФ, ГУМВД на транспорте и другими вышестоящими инстанциями.

Таким образом, в результате предложенной перестройки системы профессионального отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел возможно получить необходимый качественный уровень личного состава при минимуме затраченных средств и усилий. Да, расходы, возможно, при такой системе будут больше, чем сейчас. Но, как говорится, скупой платит дважды. При плохом отборе лиц, поступающих на службу в органы внутренних дел, потери, как финансовые, так и репутационные, для системы МВД России и в целом для государства и общества, будут гораздо большими.

Список источников

1. О полиции: федер. закон от 07.02.2011 г. № 3-ФЗ: ред. от 11.06.2021. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30.11.2011 г. № 342-ФЗ: ред. от 30.04.2021. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

3. Об утверждении Порядка оформления личного поручительства при поступлении на службу в органы внутренних дел Российской Федерации и Категорий должностей, при назначении на которые оформляется личное поручительство: приказ МВД России от 18.05.2012 г. № 522: ред. от 02.07.2014. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. Об утверждении Порядка организации индивидуального обучения стажера, изучения его личных и деловых качеств и Порядка оценки результатов индивидуального обучения стажера: приказ МВД России от 22.12.2016 № 876. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. Центр рекрутинга МВД России [Электронный ресурс]: Официальный сайт ГУ МВД России по Нижегородской области. – Режим доступа: https://52.мвд.рф/Centr_rekrutinga_MVD_Rossii (дата обращения 08.07.2016).
6. Поносов И. В Нижнем Новгороде открылся первый в России центр рекрутинга МВД [Электронный ресурс]: Официальный сайт Российской газеты. – Режим доступа: <https://rg.ru/2014/03/13/reg-pfo/centr.html> (дата обращения 04.08.2021).

УДК 001

ИНФОКОММУНИКАЦИОННАЯ СРЕДА ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ ПОДРОСТКОВ

Н. Г. Шешера, старший преподаватель кафедры информационного и технического обеспечения ОВД Дальневосточного юридического института МВД России

Широкая востребованность информационно-телекоммуникационной сети способствует формированию устойчивой жизненной позиции личности из-за неограниченного, плотного и разностороннего информационного потока. Актуализируется вопрос об использовании данной сети для развития здорового патриотизма в молодежной среде.

Ключевые слова: патриотизм, воспитание, интернет, глобальная сеть, социальная сеть, молодежь.

INFOCOMMUNICATIVE ENVIRONMENT FOR PATRIOTIC EDUCATION OF TEENAGERS

N. G. Sheshera, Senior Lecturer of the Department of Information and Technical Support of the Internal Affairs Directorate of the Far Eastern Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia