

Владислав Иванович МАКАРОВ,

Ростовский юридический институт МВД России (Ростов-на-Дону)
заместитель начальника факультета очного обучения
rui@mod.ru

Научная статья
УДК 351.74:331.108.2

ПРАВОВЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ СЛУЖЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Органы внутренних дел, карьерный рост, профессиональное развитие, нормативное регулирование, кадровая политика, модернизация государственной службы.

АННОТАЦИЯ. *Введение.* В МВД России в настоящее время сложилась непростая кадровая ситуация. Недостаток специалистов негативно сказывается на способности системы оперативно и грамотно реагировать на вызовы, связанные с обеспечением правопорядка в стране. В связи с этим требуется проведение более эффективной кадровой политики и разработка комплексных мер по привлечению в органы внутренних дел высококвалифицированных кадров и закреплению их в правоохранительной сфере. Целью исследования, результаты которого представлены в статье, стал комплексный анализ правовых и организационных основ профессионального продвижения сотрудников МВД России. Его проведение позволило выявить проблемы задействованных в органах внутренних дел механизмов кадрового обеспечения и сформулировать рекомендации по совершенствованию управления их карьерным ростом. **Методы.** Исследование проводилось с использованием анализа и синтеза, сравнительно-правового и системного методов, а также контент-анализа и моделирования. Его эмпирической базой стали нормативно-правовые акты Российской Федерации, регулирующие различные аспекты служебной деятельности сотрудников МВД России. **Результаты.** Для проведения эффективной кадровой политики необходим системный подход. Основными направлениями этой работы являются: грамотное формирование штатного расписания органов внутренних дел, оптимальное распределение функциональных обязанностей; организация воспитательной работы с личным составом с акцентом на формирование позитивных морально-этических качеств; своевременное обучение и повышение квалификации сотрудников; повышение уровня их социального обеспечения. В рамках оптимизации деятельности по подготовке и формированию резерва руководящих кадров органов внутренних дел разработана и внедрена система замещения вакантных должностей руководителей разных уровней, основанная на современных научных достижениях отечественных психологов и экономистов. Она призвана способствовать развитию кадровой политики МВД России в качестве стратегически значимого механизма, обеспечивающего внутреннюю стабильность государства и защиту прав и свобод граждан.

ВВЕДЕНИЕ

В условиях современной социально-экономической ситуации проблема дефицита квалифицированных кадров в правоохранительных органах приобретает особую актуальность. По состоянию на конец 2024 года в МВД России был зафиксирован некомплект в размере 174 тысяч человек, что составляло 18,9% от штатной численности¹. Недостаток специалистов негативно сказывается на способности системы оперативно и грамотно реагировать на вызовы, связанные с обеспечением правопорядка и защитой прав граждан [1, 2]. Вместе с тем эффективность функци-

онирования правоохранительных органов, как и любых других институциональных структур, непосредственно связана с качеством кадрового состава. Квалифицированные сотрудники, обладающие необходимыми профессиональными компетенциями и опытом, являются важным активом любой организации. Их вклад в обеспечение безопасности граждан и поддержание общественного порядка невозможно переоценить [3, с. 107].

Сегодня кадровая политика МВД России сталкивается с необходимостью адаптации к быстро меняющимся социально-экономическим условиям, усилению требований к квалификации со-

¹ Надеждин И. «Криминалу нужны свои люди в органах». В российской полиции остро не хватает сотрудников. Чем это угрожает стране и гражданам? // Лента.ру: сайт. 22.01.2025 // URL: <https://lenta.ru/articles/2025/01/22/police/>.

Vladislav I. MAKAROV,

Rostov Law Institute of the Ministry of the Interior of Russia (Rostov-on-Don, Russia)

Deputy Head of the Faculty of Full-time Education

rui@mvd.ru

LEGAL AND ORGANIZATIONAL FRAMEWORK FOR CAREER ADVANCEMENT IN THE INTERNAL AFFAIRS AGENCIES OF THE RUSSIAN FEDERATION

KEYWORDS. Internal affairs agencies, career advancement, professional development, regulatory framework, human resources policy, civil service modernization.

ANNOTATION. *Introduction.* The Russian Ministry of Internal Affairs currently faces a challenging personnel situation. A shortage of specialists negatively impacts the system's ability to promptly and competently respond to challenges related to maintaining law and order in the country. This necessitates a more effective personnel policy and the development of comprehensive measures to attract highly qualified personnel to the internal affairs agencies and retain them in law enforcement. The aim of the study, the results of which are presented in the article, was to comprehensively analyze the legal and organizational foundations for the professional advancement of employees of the Russian Ministry of Internal Affairs. This study identified problems with the personnel provision mechanisms used in the internal affairs agencies and formulated recommendations for improving career management. **Methods.** The study was conducted using analysis and synthesis, comparative legal and systems methods, as well as content analysis and modeling. Its empirical basis was formed by the regulatory legal acts of the Russian Federation governing various aspects of the official activities of employees of the Russian Ministry of Internal Affairs. **Results.** A systems approach is necessary for the implementation of an effective personnel policy. The main areas of focus in this work include: the competent development of staffing tables for internal affairs agencies, the optimal distribution of functional responsibilities; the organization of personnel development with an emphasis on developing positive moral and ethical qualities; timely training and professional development for employees; and improving their social security. As part of the optimization of the development and formation of a leadership reserve for internal affairs agencies, a system for filling vacant positions at various levels has been developed and implemented, based on the latest scientific advances of Russian psychologists and economists. This system is intended to facilitate the development of the Russian Ministry of Internal Affairs' personnel policy as a strategically significant mechanism for ensuring the internal stability of the state and the protection of citizens' rights and freedoms.

трудников и повышению прозрачности карьерных процессов. Поэтому совершенствование правовых и организационных механизмов служебно-профессионального продвижения сотрудников становится критически важным для поддержания конкурентоспособности и устойчивого развития кадровой политики МВД России. При этом внимание уделяется не только нормативному регулированию, но и внедрению современных управленческих технологий, обеспечивающих мотивацию, развитие и объективную оценку профессионального потенциала кадров. Все эти обстоятельства требуют детального анализа в целях разработки комплексных мер по привлечению и удержанию высококвалифицированных кадров в правоохранительной сфере, что предполагает использование системного подхода и организацию работы на научной основе.

М.А. Благовещенская следующим образом формулирует представление о кадровой политике МВД России: это «определение методического инструментария в области управления персоналом, обязательного для применения в процессе осуществления управленческой деятельности руководителями ОВД различного уровня и кадровыми подразделениями в отношении личного состава, при использовании которого наилучшим образом достигаются цели и решаются стратегические задачи, стоящие перед органами внутренних дел» [4, с. 64]. Она полагает, что кадровой политике МВД России необходимо ориентироваться на стратегическое привлечение высококвалифицированных

специалистов и создание слаженных профессиональных коллективов, которые должны быть способны эффективно функционировать в условиях сложной современной геополитической, экономической и демографической ситуации, а также соответствовать высоким стандартам профессиональной компетентности и моральной устойчивости.

Правовую базу кадровой работы в органах внутренних дел (далее – ОВД) составляют федеральные законы, указы Президента Российской Федерации и нормативные акты, регламентирующие прохождение службы сотрудников полиции, их аттестацию, порядок назначения на должности и освобождения от них. Это прежде всего Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»; Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»; Федеральный закон от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»; приказ МВД России от 19 мая 2009 г. № 386 «О порядке отбора граждан на службу (работу) в органы внутренних дел Российской Федерации».

Основные принципы кадровой политики МВД России отражены в ст. 75 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». В соответствии с этим

законом в ОВД следует осуществлять строгий профессиональный отбор, обеспечивающий равный доступ к поступлению на службу для всех граждан. Это предполагает внедрение объективных критериев оценки кандидатов, в связи с чем закон требует учитывать уровень профессионализма кандидата, его достижения, а также личные и деловые качества. Развитие в дальнейшем профессиональных компетенций и создание условий для непрерывного профессионального роста сотрудников ОВД являются ключевыми факторами, влияющими на эффективность реализации государственной политики [5]. В связи с этим необходимы разработка и реализация эффективных программ профессионального развития. Важно также соблюдать последовательность продвижения по службе и присвоения званий, что обеспечивает стабильность и предсказуемость карьерного роста сотрудников ОВД.

Всё это в совокупности должно способствовать формированию высокопрофессионального кадрового состава, готового к качественному выполнению обязанностей. Поэтому полагаем, что комплексный подход к профессиональному отбору, повышению квалификации и карьерному продвижению является ключевым фактором в обеспечении эффективности деятельности ОВД.

В ходе исследования, результаты которого представлены в статье, был осуществлен комплексный анализ правовых и организационных основ профессионального продвижения сотрудников МВД России. Он способствовал выявлению проблем, препятствующих нормальному функционированию механизмов кадровой политики министерства и системы управления карьерным ростом сотрудников органов внутренних дел. Это стало основой для выработки рекомендаций по исправлению ситуации. Проведение исследования ориентировалось на поиск путей формирования в ОВД устойчивой, мотивационной и конкурентоспособной кадровой среды. Только в таких условиях возможно профессиональное развитие, повышение квалификации и объективная оценка деятельности сотрудников, а также оптимальное использование кадрового потенциала.

МЕТОДЫ

Методологический фундамент исследования составил комплекс общенаучных и частнонаучных методов, в том числе выработанных в науке управления. На первом этапе работы был выполнен анализ правовой базы, использовались сравнительно-правовой и системный методы. На втором этапе оказались востребованы контент-анализ, моделирование и индуктивный метод.

Эмпирической базой исследования служат нормативно-правовые акты Российской Федерации, регулирующие различные аспекты служебной деятельности сотрудников МВД России и их служебно-профессиональное продвижение (включая федеральные законы, указы Президента, постановления правительства), а также научные публикации, посвященные данной тематике.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Административно-правовое обеспечение управления представляет собой комплексный механизм правового регулирования общественных

отношений в сфере государственного и муниципального администрирования. Этот механизм реализуется посредством норм административного права, которые формируют правовую основу для функционирования исполнительной власти. В рамках поиска путей оптимизации работы этого механизма исследуются структура и система органов государственной и муниципальной власти, а также правовые статусы граждан и организаций в контексте их взаимодействия с данными органами. Особое внимание уделяется правовым аспектам государственной и муниципальной службы, методам и формам управленческой деятельности. Важнейшими элементами административно-правового обеспечения управления являются процедуры предоставления государственных услуг, административная ответственность за нарушение норм и правил, административные процессуальные нормы и судопроизводство [6, с. 86].

Обеспечение законности управления на государственном и муниципальном уровнях является ключевой задачей административно-правового регулирования. Анализ особенностей управления в различных сферах жизнедеятельности, таких как экономика, социальная сфера, культура, оборона и охрана общественного порядка, позволяет выявить специфику правового регулирования в каждой из них. Комплексный подход к изучению административно-правового обеспечения управления способствует формированию целостного представления о правовом механизме государственного и муниципального администрирования, его роли и значении в системе публичного управления [7]. Применение этого общего подхода к практике органов внутренних дел позволяет говорить о возможностях формирования эффективной кадровой политики, направленной на совершенствование деятельности МВД России.

Кадровая политика как многогранное явление может быть рассмотрена в широком и узком контекстах. В широком понимании она представляет собой комплексную систему принципов и нормативных установок, которые регулируют управление человеческими ресурсами в соответствии с общей стратегией организации. Этот подход охватывает весь спектр мероприятий, связанных с человеческими ресурсами, включая стратегическое планирование, разработку штатного расписания, проведение аттестаций, организацию обучения и карьерное продвижение сотрудников [8]. В более узком смысле кадровая политика рассматривается как совокупность конкретных правил, установок и ограничений, которые (хотя это и не всегда осознается субъектами) формируют основу для взаимодействия между сотрудниками и организацией. Например, утверждение «кадровая политика нашей компании ориентирована на прием специалистов с высшим образованием» может служить важным критерием при принятии решений по конкретным вопросам управления персоналом [9].

Кадровая политика МВД России строится на основании системного подхода к оптимизации профессиональных компетенций сотрудников органов внутренних дел. Она должна базировать-

ся на стратегически выверенных методологиях управления персоналом. Ее ключевыми долгосрочными целями являются: определение оптимальной численности и структурной конфигурации кадрового состава на перспективу; организация и совершенствование системы профессионального обучения и подготовки кадров; модернизация институциональной структуры ОВД для повышения эффективности выполнения их функций; развитие нормативно-правовой базы, регламентирующей кадровые процессы; проведение научных исследований в области управления персоналом [3, с. 105].

Тактика кадровой политики в ОВД предусматривает решение оперативных задач, связанных с непосредственной деятельностью подразделений по работе с личным составом. К числу основных ее целей относятся:

1) формирование штатного расписания ОВД (предполагает оптимальное распределение функциональных обязанностей и компетенций среди сотрудников);

2) организация воспитательной и административно-штатной работы, направленной на формирование необходимых профессиональных и морально-этических качеств сотрудников;

3) создание системы профессионального обучения и повышения квалификации сотрудников ОВД (разработка и внедрение программ профессиональной подготовки и переподготовки), а также формирование резерва руководящего состава, что обеспечивает преемственность управленческих кадров и их профессиональный рост;

4) улучшение социальных условий жизни сотрудников ОВД (это один из наиболее важных факторов их профессиональной мотивации и лояльности);

5) оптимизация организационно-штатной структуры, направленная на повышение эффективности деятельности кадровых подразделений;

6) проведение аттестации сотрудников ОВД (позволяет объективно оценивать их профессиональные достижения и выявлять перспективы карьерного роста);

7) анализ кадрового состава и разработка комплекса мер по повышению его профессиональной компетентности (включая мониторинг квалификационных характеристик и внедрение программ профессионального развития);

8) обучение руководителей методам и техникам управления коллективом (способствует повышению эффективности управленческой деятельности и улучшению микроклимата в коллективе);

9) контроль за соблюдением нормативных требований, регулирующих службу личного состава (обеспечивает соблюдение законодательных норм и внутренних регламентов, регулирующих деятельность ОВД).

Современная кадровая политика МВД России нацелена на создание прозрачной и конкурентной среды, в которой продвижение по службе происходит на основе объективной оценки профессионализма, компетенций и результатов деятельности. Важным инструментом в этой работе является мониторинг эффективности сотрудников, кото-

рый позволяет более точно управлять карьерными траекториями.

В последние годы в рамках федеральных программ по реформированию государственной службы внедряются управленческие технологии, направленные на автоматизацию и информатизацию кадровых процессов, развитие системы дистанционного обучения и профессионального развития. Это создает условия для обеспечения преемственности кадров, передачи опыта, а также повышения мобильности и адаптивности сотрудников МВД России в быстро меняющейся социальной среде. Вместе с тем сохраняется необходимость унификации методов кадровой работы и совершенствования нормативно-методического обеспечения кадровой политики.

Организационные модели управления кадровым потенциалом в МВД России базируются на принципах открытости, конкуренции и прозрачности. Это обстоятельство обусловлено требованиями нормативных документов. Перечисленные принципы реализуются посредством механизмов конкурсного отбора, аттестации и формирования кадрового резерва. В рамках федеральной программы сформирована единая система управления кадровыми ресурсами, предусматривающая применение научно обоснованных методик объективной оценки профессиональных знаний и навыков сотрудников. Внедряются современные управленческие технологии и методы кадровой работы, направленные на повышение профессиональной компетентности и мотивации личного состава, включая организацию дополнительного профессионального образования и дистанционного обучения.

Еще в 2018 году в целях оптимизации системы подготовки и формирования резерва руководящих кадров ОВД было предложено внедрение адаптированной версии общероссийской концепции проекта «Лидеры России». Данная инициатива ориентирована на обеспечение замещения руководящих должностей в территориальных подразделениях МВД России высококвалифицированными сотрудниками, обладающими лидерскими качествами и значительным потенциалом для дальнейшего профессионального роста [10]. В контексте подготовки к реализации проекта Санкт-Петербургскими учеными было проведено исследование путей совершенствования методологии отбора кандидатов на замещение должностей руководящего состава МВД России. Его результаты позволили выработать научно обоснованные рекомендации по повышению эффективности такого отбора.

Анализ научных работ, посвященных вопросам лидерства, показывает сходство мнений их авторов по поводу качеств, которые необходимы успешному руководителю в системе МВД России. Среди этих качеств можно выделить три группы.

Первую составляют некоторые природные свойства характера человека. Эти качества можно развивать и тренировать, однако следует учитывать, что они, как правило, имеют в своей основе особенности личности, заложенные от природы или сформировавшиеся в детстве. Так, например,

В.В. Белов и его соавторы по монографии, в которой феномен лидерства в системе МВД России рассмотрен в контексте новой государственной кадровой политики «Лидеры России», указывают на то, что хороший руководитель должен обладать определенным «уровнем развития организационной одаренности». Об этом свидетельствует тот факт, что «даже при высоком уровне внутренней мотивации и при наличии высококвалифицированных тренеров не все проходящие подготовку руководители овладевают технологиями эффективного руководства» [10, с. 48]. К числу качеств, входящих в данную группу, относятся: сильная воля, предполагающая самодисциплину [11], высокая работоспособность, эмоционально-волевая устойчивость, способность к системному мышлению [12, 13], харизматичность, выражающаяся в способности воздействовать на людей [14, 15].

Ко второй группе относятся качества, выработанные в течение жизни правильным воспитанием в семье и образовательных учреждениях. Это в первую очередь полноценно развитые нравственные качества: честность в отношениях с людьми, неспособность к фальсификации результатов работы, конфликтоустойчивость, гуманистическая направленность личности, приверженность своему делу [16, 17, 18, 19].

Наконец, в третью группу включаются качества, приобретаемые в процессе овладения профессией: глубокое знание принципов и особенностей своей работы, ориентация на конечный результат, коммуникативная компетентность, способность к анализу перспектив и результатов совместной деятельности, способность к освоению новых приемов и методов работы [20, 21, 22].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, результаты анализа нормативных и организационных основ служебно-профессионального продвижения кадров показывают, что в системе государственной службы Российской Федерации сформирована достаточно развитая правовая база, регулирующая порядок прохождения службы, аттестации, кадрового резервирования и повышения квалификации. Основные нормативные документы обеспечивают правовые гарантии и прозрачность карьерных процедур. В целях реализации установленных ими требований функционируют различные организаци-

онные модели системного управления развитием кадрового потенциала, включая автоматизацию процессов, касающихся работы с личным составом, создание кадровых резервов, проведение аттестаций и обучение сотрудников.

Кадровая политика МВД России представляет собой стратегически значимый механизм, обеспечивающий внутреннюю стабильность государства и защиту прав и свобод граждан. Ее фундаментальная цель заключается в эффективной организации охраны основ конституционного порядка, социального, национального и экономического равноправия, а также противодействия угрозам общественной безопасности. Под кадровой политикой понимается совокупность мер и действий, предпринимаемых государством для определения квалификационных требований к руководителям и сотрудникам подразделений МВД России, отбора кандидатов для поступления на службу и замещение вакантных должностей, их профессиональной подготовки и эффективного использования в рамках служебной деятельности.

Итоги анализа данных научных исследований и материалов правоохранительной практики свидетельствуют о том, что кадровая политика в области охраны общественного порядка является отражением государственной стратегии, направленной на совершенствование профессиональных компетенций сотрудников органов внутренних дел и обеспечение их конкурентоспособности в системе МВД России.

Тем не менее по-прежнему остаются актуальными проблемы, связанные с недостаточной унификацией практик управления карьерой в разных государственных органах, низкой мотивацией сотрудников и дефицитом современных управленческих технологий. Перспективы развития института служебно-профессионального продвижения связаны с дальнейшим совершенствованием нормативной базы, внедрением информационных технологий и развитием методологий профессиональной оценки и мотивации сотрудников. Обеспечение эффективных механизмов и инновационных подходов к управлению карьерой сотрудников ОВД является важнейшей задачей, решение которой необходимо для повышения результативности их деятельности в современных социально-политических условиях. ■

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Железкин Н.В. Содержание и концептуальные основы кадрового менеджмента в органах внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2018. № 3 (79). С. 158-164.
2. Лозовицкая Г.П. Теоретические аспекты формирования и реализации кадровой политики в органах внутренних дел Российской Федерации // Юридическая мысль. 2022. № 2 (126). С. 101-119.
3. Ашунина К.С. К вопросу о подборе кадров в органах внутренних дел // Административно-правовое регулирование охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности: Сборник трудов межвузовской научно-практической конференции. СПб, 2023. С. 105-108.
4. Благовещенская М.А. Теоретические аспекты реализации кадровой политики МВД России в современный период // История и перспективы исследований проблем работы с личным составом. М.: Академия управления МВД России, 2023. С. 62-67.
5. Примбетова С.Ч., Байбусинов Г.Б. Профессиональное развитие государственных служащих – одно из ключевых направлений модернизации института государственной службы // Актуальные исследования. 2022. № 7 (86). С. 66-68.

6. Кононов А.М. Актуальные проблемы и перспективы совершенствования административно-правового обеспечения механизма управления органами внутренних дел // Труды Академии управления МВД России. 2025. № 3 (75). С. 85-92.

7. Грищенко Л.Л. Тенденции в развитии управления // Труды Академии управления МВД России. 2025. № 2 (74). С. 33-42.

8. Брунер Р.А. Кадровая политика Министерства внутренних дел как инструмент управления сотрудниками полиции // Государственная служба и кадры. 2021. № 5. С. 27-30.

9. Кофтина Ю.Н. Формирование профессионального кадрового состава как условие эффективности обеспечения кадровой политики МВД России // Право и государство: теория и практика. 2024. № 11 (239). С. 181-184.

10. Белов В.В., Шаповал В.А., Косолапов А.Д., Бажукова Ю.В. Эффективное лидерство в системе МВД России (в контексте новой государственной кадровой политики «Лидеры России»): психологические, кадрово-воспитательные и организационно-правовые аспекты: Монография. СПб: СПбУ МВД России, 2020. 220 с.

11. Капустина Н.Г. Взаимосвязь психологического здоровья и этического мировоззрения // Психологическое здоровье подрастающего поколения: проблемы и пути решения: Материалы международной научно-практической конференции. Астрахань: Астраханский университет, 2009. С. 51-53.

12. Белов В.В. Акмеологические основы оценки организационной одаренности у студентов // Вестник Ленинградского университета им. А.С. Пушкина. № 4-1. 2016. С. 168-182.

13. Анисимова Т.В. Специфика PR-жанров в Интернете // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 2: Языкознание. 2015. № 4 (28). С. 129-137.

14. Анисимова Т.В. К вопросу о необходимости интенсификации работы по формированию имиджа полиции // Человек в информационном пространстве: Межвузовский сборник научных трудов: в 2 т. Вып. 10. Т. 1. Ярославль: Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского, 2011. С. 210-213.

15. Евтихов О.В. Психология управления персоналом: теория и практика. СПб: Речь, 2010. С. 85-96.

16. Желудков М.А., Алексеева А.П. Общественный контроль в деятельности по противодействию коррупции в России: проблемы и перспективы // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2024. № 2 (102). С. 146-154.

17. Сердобинцев К.С. Роль философии в образовательно-воспитательном процессе // X Балтийский юридический форум «Закон и правопорядок в третьем тысячелетии»: Материалы международной научно-практической конференции. Калининград: КФ СПбУ МВД России, 2022. С. 93-94.

18. Ульяновская Е.В. Информационные технологии и информационная безопасность в ходе преподавания гуманитарных дисциплин (из опыта Западного филиала РАНХиГС) // Гуманитарные технологии в современном мире: Сборник материалов международной научно-практической конференции. Калининград: Западный филиал РАНХиГС, 2019. С. 310-312.

19. Алексеева А.П. Киберпреступность: насколько реальна угроза // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. № Т31. С. 76-80.

20. Анисимова Т.В. Коммуникативная компетенция специалиста: жанровый аспект // Неофилология. 2025. Т. 11. № 3. С. 553-564.

21. Пригарина Н.К. Место риторики в процессе формирования коммуникативной компетенции специалиста // Филологический аспект. Серия: Методика преподавания языка и литературы. 2024. № S4 (27). С. 23-29.

22. Сердобинцев К.С. Проблема модернизации и развития гражданского общества в России: диалектика «Я» и «Мы» // Социально-гуманитарные знания. 2011. № 3. С. 110-119.

REFERENCES

1. Zhelezkin N.V. Soderzhaniye i kontseptual'nyye osnovy kadrovogo menedzhmenta v organakh vnutrennikh del // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii. 2018. № 3 (79). S. 158-164.

2. Lozovitskaya G.P. Teoreticheskiye aspekty formirovaniya i realizatsii kadrovoy politiki v organakh vnutrennikh del Rossiyskoy Federatsii // Yuridicheskaya mysl'. 2022. № 2 (126). S. 101-119.

3. Ashunina K.S. K voprosu o podbore kadrov v organakh vnutrennikh del // Administrativno-pravovoye regulirovaniye okhrany obshchestvennogo poryadka i obespecheniya obshchestvennoy bezopasnosti: Sbornik trudov mezhvuzovskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. SPb, 2023. S. 105-108.

4. Blagoveshchenskaya M.A. Teoreticheskiye aspekty realizatsii kadrovoy politiki MVD Rossii v sovremennyy period // Istoriya i perspektivy issledovaniy problem raboty s lichnym sostavom. M.: Akademiya upravleniya MVD Rossii, 2023. S. 62-67.

5. Primbetova S.Ch., Baybusinov G.B. Professional'noye razvitiye gosudarstvennykh sluzhashchikh – odno iz klyuchevykh napravleniy modernizatsii instituta gosudarstvennoy sluzhby // Aktual'nyye issledovaniya. 2022. № 7 (86). S. 66-68.

6. Kononov A.M. Aktual'nyye problemy i perspektivy sovershenstvovaniya administrativno-pravovogo obespecheniya mekhanizma upravleniya organami vnutrennikh del // Trudy Akademii upravleniya MVD Rossii. 2025. № 3 (75). S. 85-92.

7. Grishchenko L.L. Tendentsii v razvitiu upravleniya // Trudy Akademii upravleniya MVD Rossii. 2025. № 2 (74). S. 33-42.
8. Bruner R.A. Kadrovaya politika Ministerstva vnutrennikh del kak instrument upravleniya sotrudnikami politsii // Gosudarstvennaya sluzhba i kadry. 2021. № 5. S. 27-30.
9. Koftina Yu.N. Formirovaniye professional'nogo kadrovogo sostava kak usloviye effektivnosti obespecheniya kadrovoy politiki MVD Rossii // Pravo i gosudarstvo: teoriya i praktika. 2024. № 11 (239). S. 181-184.
10. Belov V.V., Shapoval V.A., Kosolapov A.D., Bazhukova Yu.V. Effektivnoye liderstvo v sisteme MVD Rossii (v kontekste novoy gosudarstvennoy kadrovoy politiki «Lidery Rossii»): psikhologicheskiye, kadrovovospitatel'nyye i organizatsionno-pravovyye aspekty: Monografiya. SPb: SPbU MVD Rossii, 2020. 220 s.
11. Kapustina N.G. Vzaimosvyaz' psikhologicheskogo zdorov'ya i eticheskogo mirovozzreniya // Psikhologicheskoye zdorov'ye podrastayushchego pokoleniya: problemy i puti resheniya: Materialy mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. Astrakhan': Astrakhanskiy universitet, 2009. S. 51-53.
12. Belov V.V. Akmeologicheskiye osnovy otsenki organizatsionnoy odarennosti u studentov // Vestnik Leningradskogo universiteta im. A.S. Pushkina. № 4-1. 2016. S. 168-182.
13. Anisimova T.V. Spetsifika PR-zhanrov v Internetе // Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 2: Yazykoznanie. 2015. № 4 (28). S. 129-137.
14. Anisimova T.V. K voprosu o neobkhodimosti intensivatsii raboty po formirovaniyu imidzha politsii // Chelovek v informatsionnom prostranstve: Mezhvuzovskiy sbornik nauchnykh trudov: v 2 t. Vyp. 10. T. 1. Yaroslavl': Yaroslavskiy gosudarstvennyy pedagogicheskiy universitet im. K.D. Ushinskogo, 2011. S. 210-213.
15. Yevtikhov O.V. Psikhologiya upravleniya personalom: teoriya i praktika. SPb: Rech', 2010. S. 85-96.
16. Zheludkov M.A., Alekseyeva A.P. Obshchestvennyy kontrol' v deyatelnosti po protivodeystviyu korruptsii v Rossii: problemy i perspektivy // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii. 2024. № 2 (102). S. 146-154.
17. Serdobintsev K.S. Rol' filosofii v obrazovatel'no-vospitatel'nom protsesse // X Baltiyskiy yuridicheskiy forum «Zakon i pravoporyadok v tret'yem tysyacheletii»: Materialy mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. Kaliningrad: KF SPbU MVD Rossii, 2022. S. 93-94.
18. Ul'yanovskaya Ye.V. Informatsionnyye tekhnologii i informatsionnaya bezopasnost' v khode prepodavaniya gumanitarnykh distsiplin (iz opyta Zapadnogo filiala RANKhiGS) // Gumanitarnyye tekhnologii v sovremennom mire: Sbornik materialov mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. Kaliningrad: Zapadnyy filial RANKhiGS, 2019. S. 310-312.
19. Alekseyeva A.P. Kiberprestupnost': naskol'ko real'na ugroza // Nauchno-metodicheskiy elektronnyy zhurnal «Kontsept». 2017. № T31. S. 76-80.
20. Anisimova T.V. Kommunikativnaya kompetentsiya spetsialista: zhanrovyy aspekt // Neofilologiya. 2025. T. 11. № 3. S. 553-564.
21. Prigarina N.K. Mesto ritoriki v protsesse formirovaniya kommunikativnoy kompetentsii spetsialista // Filologicheskyy aspekt. Seriya: Metodika prepodavaniya yazyka i literatury. 2024. № S4 (27). S. 23-29.
22. Serdobintsev K.S. Problema modernizatsii i razvitiya grazhdanskogo obshchestva v Rossii: dialektika «Ya» i «My» // Sotsial'no-gumanitarnyye znaniya. 2011. № 3. S. 110-119.

© Макаров В.И., 2026.

ССЫЛКА ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Макаров В.И. Правовые и организационные основы служебно-профессионального продвижения в органах внутренних дел Российской Федерации // Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России. 2026. № 1 (83). С. 104-110.