

Педагогика и просвещение

Правильная ссылка на статью:

Варлачева А.В., Уразалина С.Н. Комплектование органов внутренних дел: проблемы, вызовы и педагогические решения в условиях современной России // Педагогика и просвещение. 2025. № 3. DOI: 10.7256/2454-0676.2025.3.75418 EDN: PDLFTI URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=75418

Комплектование органов внутренних дел: проблемы, вызовы и педагогические решения в условиях современной России

Варлачева Анна Владимировна

преподаватель; кафедра криминалистических экспертиз и исследований; Санкт-Петербургский университет МВД РФ

198206, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Чекистов, 42

 varlacheva.anna@bk.ru

Уразалина Сауле Нурахметуллаевна

Заместитель начальника ЛО МВД России – начальник отдела (по работе с личным составом) ; ЛО МВД России в аэропорту Пулково

198206, Россия, г. Санкт-Петербург, Красносельский р-н, ул. Чекистов, д. 42

 sauleuraz-1981@mail.ru

[Статья из рубрики "Профессиональное образование"](#)

DOI:

10.7256/2454-0676.2025.3.75418

EDN:

PDLFTI

Дата направления статьи в редакцию:

05-08-2025

Аннотация: В статье рассматриваются актуальные вопросы комплектования органов внутренних дел Российской Федерации с особым акцентом на специфику кадрового обеспечения в особых условиях. Эмпирической базой исследования выступает анализ практики Управлений на транспорте Министерства внутренних дел Российской Федерации по федеральным округам. В работе проводится комплексный анализ факторов, определяющих нехватку личного состава, включая экономические, социальные, психологические и организационные аспекты. Особое внимание уделяется

специфическим условиям несения службы на объектах транспортной инфраструктуры в регионах, характеризующемся повышенным уровнем террористической угрозы, миграционной активностью и сложной логистикой. В статье рассматриваются такие ключевые вопросы, как текучесть кадров, особенности подбора и профессиональной подготовки персонала, а также мотивация сотрудников. На основе проведённого анализа предлагается ряд научно обоснованных рекомендаций, направленных на совершенствование кадровой политики органов внутренних дел. Представленные выводы и предложения могут представлять практическую ценность для руководителей кадровых служб МВД России и исследователей в области управления кадрами в правоохранительных органах. Основным методом исследования является анализ эмпирических данных, полученных в результате изучения практики работы управлений на транспорте Министерства внутренних дел Российской Федерации по федеральным округам. Это подразумевает сбор и систематизацию информации о кадровом обеспечении, текучести кадров, подборе и подготовке персонала, а также мотивации сотрудников. Проведен комплексный анализ экономических, социальных, психологических и организационных факторов, определяющих нехватку личного состава в органах внутренних дел на транспорте. Определена и подробно рассмотрена специфика кадрового обеспечения в управлении на транспорте МВД России, функционирующих в регионах с повышенным уровнем террористической угрозы, миграционной активностью и сложной логистикой. Обоснована необходимость совершенствования кадровой политики в органах внутренних дел, в частности в управлении на транспорте МВД России. Предложены научно обоснованные рекомендации, направленные на совершенствование кадровой политики органов внутренних дел с учётом специфики работы в особых условиях. Выводы, описанные в исследовании направлены на решение проблемы комплектования ОВД квалифицированными кадрами, особенно в сложных и специфических условиях работы на транспорте.

Ключевые слова:

комплектование, органы внутренних дел, особые условия, управление на транспорте, кадровый резерв, Южный федеральный округ, текучесть кадров, полиция, уголовно-процессуальный кодекс, адаптация

Эффективное функционирование органов внутренних дел Российской Федерации [1] является ключевым элементом обеспечения национальной безопасности и правопорядка. Особую актуальность это приобретает в условиях сложной геополитической обстановки и специфических вызовов, характерных для отдельных регионов. Комплектование органов внутренних дел квалифицированными и мотивированными кадрами является одним из важнейших факторов, определяющих их эффективность. В данной статье рассматриваются особенности комплектования личного состава органов внутренних дел на примере управлений на транспорте Министерства внутренних дел Российской Федерации по федеральным округам. Особое внимание уделяется УТ МВД России по ЮФО, которое в силу своих специфических задач и географического положения функционирует в особых условиях.

Кадровая политика в Российской Федерации является ключевым приоритетом для всех органов государственной власти. В связи с политической обстановкой в стране и увеличением штатной численности территориальных органов МВД России в новых

субъектах Российской Федерации для успешного выполнения задач, возложенных на органы внутренних дел, необходимо эффективно формировать и развивать профессиональный кадровый потенциал. Анализ статистических данных за 2023–2024 годы выявляет определённые проблемы в реализации данной политики. Несмотря на декларируемый приоритет, уровень некомплекта личного состава в органах внутренних дел остаётся высоким — 19,1 % в 2024 году по сравнению с 13,8 % в 2023 году. Этот показатель свидетельствует о значительном оттоке кадров из системы МВД России.

Эти тенденции актуализируют проблему комплектования органов внутренних дел в современных условиях. Необходим комплексный подход, направленный на преодоление существующих проблем и улучшение кадровой ситуации. Эффективность кадровой политики в рассматриваемой сфере требует не только количественного увеличения штата, но и качественного улучшения принимаемого на службу личного состава, включая повышение мотивации и сохранение кадров^[5]. Анализ факторов оттока кадров, а также разработка стратегических мер по укреплению кадрового потенциала органов внутренних дел должны стать первоочередными шагами для обеспечения эффективности деятельности правоохранительных органов на современном этапе.

Процесс комплектования органов внутренних дел может быть ускорен различными способами, в том числе за счёт возможного снижения требований к отбору кандидатов. Но указанный способ не должен сводиться к принципу «лучший из худших». В краткосрочной перспективе такой подход мог бы решить проблему нехватки кадров, однако такое развитие событий не только беспersпективно, но и чревато долгосрочными негативными последствиями для эффективности и репутации правоохранительных органов. Снижение критериев отбора в данном случае не является альтернативным решением существующей проблемы^[2].

Поэтому актуальной задачей для руководителей подразделений органов внутренних дел и кадровых служб становится поиск инновационных методов отбора кандидатов, позволяющих комплектовать подразделения высококвалифицированным персоналом без ущерба для установленных стандартов. Только такой подход гарантирует долгосрочную эффективность и устойчивость системы кадрового обеспечения органов внутренних дел^[4].

Современные тенденции поиска инновационных способов подбора кандидатов в органы внутренних дел для прохождения службы в особых условиях предусматривают возможность приема на службу граждан, ранее проходивших службу в органах внутренних дел или в федеральных органах исполнительной власти на должностях, по которым предусмотрено присвоение специальных (воинских) званий, в том числе по срочным контрактам на срок до одного года для выполнения специальных задач либо задач повышенной сложности^[10]. Главным управлением по работе с личным составом (ГУРЛС) МВД России разработан алгоритм привлечения на службу кандидатов, соответствующих предъявляемым квалификационным требованиям, в том числе по срочным контрактам для выполнения специальных задач или задач в особых условиях. В предложенном алгоритме среди квалификационных требований не упоминается такой критерий, как уровень профессиональной служебной подготовки к несению службы в особых условиях. На наш взгляд, этот критерий жизненно необходим.

Под «особыми условиями» функционирования органов внутренних дел понимается обстановка, отличающаяся от обычной повышенным уровнем рисков, сложностью решаемых задач и специфическими требованиями к личному составу^[8].

Для определения эффективных стратегий решения проблемы кадрового дефицита в органах внутренних дел необходимо проанализировать его структуру. Наиболее значительный кадровый дефицит наблюдается в подразделениях патрульно-постовой службы полиции (29,6%), уголовного розыска (23,5%), экономической безопасности и противодействия коррупции (19,7%), по контролю за оборотом наркотиков (24,3%), а также в органах предварительного следствия (22,8%) и подразделениях по охране общественного порядка и по делам несовершеннолетних (21,8%)^[6].

Эта структура некомплекта, обусловленная спецификой каждого подразделения, не может быть объяснена каким-либо единым фактором. В частности, результаты анкетирования сотрудников и исследования морально-психологического климата в коллективах не выявили прямой зависимости привлекательности службы от таких параметров, как рабочая нагрузка или соблюдение лимита рабочего времени.

Вместо этого наблюдается тенденция к проявлению уникальных, дифференцированных наборов факторов, обусловленных спецификой каждого подразделения. Отсутствие универсальных привлекающих факторов, применимых ко всем сотрудникам органов внутренних дел, подтверждается эмпирическими исследованиями, выявившими существенные различия в этих факторах не только в зависимости от подразделения, но и от региона.

В регионах, где органы внутренних дел вынуждены функционировать в условиях повышенной угрозы, сложной оперативной обстановки или специфических географических и социально-экономических факторов, требования к органам внутренних дел и, соответственно, к личному составу многократно возрастают. Комплектование органов внутренних дел в особых условиях является комплексной задачей, требующей учета множества факторов и разработки специальных подходов.

Анализ мотивационных факторов, влияющих на выбор карьерной траектории в сфере обеспечения безопасности, показывает значительные различия в восприятии условий службы^[1].

В рамках научной работы было проведено анкетирование, в котором приняли участие более 450 сотрудников УТ МВД России по федеральным округам. В частности, анкетирование показало, что для сотрудников подразделений патрульно-постовой службы полиции одним из ключевых демотивирующих факторов является несоответствие между уровнем риска, сложностью условий службы и предоставляемым пакетом социальных гарантий. Это приводит к конкуренции со стороны других профессиональных групп, выполняющих аналогичные задачи.

При выборе между службой в патрульно-постовой службе МВД России и Вооружённых силах Российской Федерации кандидатов привлекают более высокое денежное довольствие военнослужащих и возможность получения жилья. В свою очередь, частные охранные предприятия отличаются менее строгими условиями труда, меньшим уровнем риска и ответственности при сопоставимом уровне оплаты труда, что делает их более привлекательными для части потенциальных сотрудников патрульно-постовой службы. Таким образом, неконкурентоспособность социальных гарантий и условий службы в патрульно-постовой службе полиции по сравнению с другими профессиями в сфере безопасности приводит к оттоку кадров из этой сферы.

В качестве конкурирующих профессий рассматриваются военнослужащие и сотрудники частных охранных предприятий. При выборе между службой в патрульно-постовой

службе МВД России и Вооружённых силах Российской Федерации кандидатов привлекают более высокое денежное довольствие военнослужащих и возможность получения жилья. В свою очередь, частные охранные предприятия отличаются менее строгими условиями труда, меньшим уровнем риска и ответственности при сопоставимом уровне оплаты труда, что делает их более привлекательными для части потенциальных сотрудников патрульно-постовой службы. Таким образом, неконкурентоспособность социальных гарантий и условий службы в патрульно-постовой службе полиции по сравнению с другими профессиями в сфере безопасности приводит к оттоку кадров из этой сферы.

Анализ факторов, влияющих на некомплект личного состава в подразделениях патрульно-постовой службы полиции, выявил не только социально-экономические и мотивационные аспекты, но и влияние образовательной мобильности сотрудников. Многие сотрудники патрульно-постовой службы, реализуя право на заочное обучение в ведомственных или гражданских образовательных учреждениях, повышают свой образовательный уровень.

По окончании обучения сотрудники патрульно-постовой службы, имеющие дипломы о высшем образовании, стремятся к карьерному росту, что выражается в их стремлении к переводу на должности среднего и старшего начальствующего состава в другие подразделения. Эта тенденция, будучи позитивным фактором для профессионального развития отдельных сотрудников, в то же время способствует увеличению дефицита кадров именно в подразделениях патрульно-постовой службы. Таким образом, образовательная мобильность сотрудников патрульно-постовой службы, хотя и способствует общему повышению квалификации личного состава, опосредованно усугубляет проблему нехватки кадров в этой службе^[9].

Эмпирические исследования показали, что высокий уровень некомплекта в подразделениях уголовного розыска, экономической безопасности и противодействия коррупции, по контролю за оборотом наркотиков, в органах предварительного следствия, а также в подразделениях по охране общественного порядка и по делам несовершеннолетних обусловлен иными факторами, чем в подразделениях патрульно-постовой службы.

В частности, одним из значимых мотивационных факторов, влияющих на выбор места службы в данных подразделениях, является наличие высшего юридического образования, которым, как правило, обладает большинство сотрудников. Однако согласно опросу, многие сотрудники считают, что их профессиональные знания недостаточно востребованы на занимаемых должностях, что не соответствует их ожиданиям в плане профессиональной самореализации. Это приводит к стремлению перейти на другие должности, где юридическая компетенция более востребована.

Более того, при выборе между службой в полиции и другими юридическими профессиями (гражданские юристы, сотрудники органов прокуратуры, адвокатуры, нотариата или судебной системы) многие кандидаты, имеющие юридическое образование, сравнивают привлекательность предлагаемых условий. Часто эти альтернативные юридические профессии предполагают более высокий уровень оплаты при меньшей психофизической нагрузке и меньшем риске, что снижает привлекательность службы в рассматриваемых подразделениях органов внутренних дел. Таким образом, диссонанс между профессиональными ожиданиями, уровнем востребованности образования и конкуренцией с другими сферами юридической деятельности способствует возникновению дефицита кадров в этих подразделениях.

На основании проведённого эмпирического исследования причин некомплекта в органах внутренних дел можно сформулировать ряд практических рекомендаций для кадровых подразделений, направленных на снижение уровня некомплекта.

В частности, при отборе кандидатов на службу в подразделения патрульно-постовой службы полиции необходимо использовать индивидуальный подход. В процессе собеседования следует акцентировать внимание на преимуществах службы в органах внутренних дел по сравнению с военной службой и работой в частных охранных предприятиях. Эти преимущества должны соответствовать индивидуальным потребностям и мотивационным факторам каждого кандидата.

При собеседовании с кандидатами на должности, требующие наличия юридического образования, необходимо подчеркнуть социальные гарантии и льготы, предоставляемые сотрудникам полиции. Следует подробно разъяснить потенциальные преимущества службы в органах внутренних дел по сравнению с другими юридическими профессиями, включая санаторно-курортное обеспечение и другие социальные льготы, а также выгодные условия выхода на пенсию. Такой подход позволит эффективно мотивировать кандидатов на службу в органах внутренних дел и, как следствие, снизить текучесть кадров.

Для качественного решения задач по комплектованию новых подразделений и подготовке личного состава к выполнению задач в период действия специальных правовых режимов на этих территориях следует рассмотреть возможность закрепления на законодательном уровне дополнительной стимулирующей выплаты за профессиональную подготовку к несению службы в особых условиях^[31].

Таким образом, формирование эффективной кадровой политики требует концептуального и программного подхода руководства МВД России с учетом специфических мотивационных факторов, определяющих привлекательность службы в каждом конкретном подразделении^[7].

Необходимо выработать стратегию работы с образовательными организациями высшего и среднего профессионального образования как с источниками комплектования. Формирование такой стратегии необходимо для обеспечения притока в систему МВД России квалифицированных, мотивированных и профессионально подготовленных кадров. Эти кадры должны обладать необходимыми компетенциями и ценностными ориентациями, быть способными эффективно выполнять служебные обязанности и обеспечивать преемственность поколений в органах внутренних дел. Такой подход позволит сократить расходы на переподготовку, будет способствовать формированию ведомственной культуры и снижению текучести кадров, повышая общую эффективность работы ведомства.

В целях отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел из числа граждан, состоящих на воинском учёте в военных комиссариатах на территориях обслуживания, а также с учётом практического опыта правоприменительной деятельности предлагаем коллегам из подразделений по работе с личным составом принимать участие в заседаниях призывных комиссий в качестве постоянных членов. Участие в работе призывной комиссии позволяет не только укреплять взаимодействие с военными комиссариатами, но и в дальнейшем осуществлять качественный отбор граждан, состоящих в запасе, для прохождения службы в органах внутренних дел. В рамках призывной кампании для привлечения демобилизованных военнослужащих в ряды МВД России требуется ежедневно распространять информацию о вакантных должностях. Это

можно делать, раздавая листовки и буклеты не только самим военнослужащим, но и их родным и близким, находящимся на вокзалах во время проводов и встреч.

Проведённый анализ состояния комплектования органов внутренних дел Российской Федерации в особых условиях выявил ряд специфических проблем. Выявлено наличие специфических проблем и дефицитов в кадровом обеспечении органов внутренних дел, функционирующих в особых условиях, таких как повышенная террористическая угроза, активная миграция и сложная логистика на объектах транспортной инфраструктуры. В связи с этим возникает необходимость в разработке комплекса научно обоснованных мероприятий, направленных на решение выявленных проблем.

Эти меры должны охватывать несколько ключевых направлений. В первую очередь необходимо оптимизировать процессы отбора кандидатов на службу. Кроме того, большое значение имеет совершенствование системы психологической подготовки, адаптации и мотивации личного состава. Не менее важным аспектом является улучшение материального и социального обеспечения сотрудников.

Общей целью реализации этих мероприятий является повышение эффективности и устойчивости функционирования правоохранительных органов в условиях повышенного риска. Комплексный подход к решению выявленных проблем позволит создать более благоприятные условия для работы, что в конечном счёте положительно скажется на выполнении задач, стоящих перед органами внутренних дел.

Проведённый комплексный анализ показал, что нехватка личного состава в подразделениях на транспорте обусловлена совокупностью взаимосвязанных экономических, социальных, психологических и организационных факторов. Особое внимание уделяется вопросам текучести кадров, особенностям подбора и профессиональной подготовки персонала, а также факторам, влияющим на мотивацию сотрудников. Изучение этих аспектов позволяет понять глубинные причины кадровых проблем.

В результате исследования был предложен ряд научно обоснованных рекомендаций, направленных на совершенствование кадровой политики органов внутренних дел. Эти предложения, основанные на эмпирических данных и учитывающие специфику службы на транспорте, могут быть полезны руководителям кадровых служб МВД России и специалистам в области управления персоналом в правоохранительных органах. Реализация этих рекомендаций призвана повысить эффективность и устойчивость работы ведомства в условиях повышенного риска и неопределенности.

Библиография

1. Благовещенская М.А., Сумина Е.А. Основы мотивирования личного состава органов внутренних дел Российской Федерации в современных условиях // Государственная служба и кадры. 2023. № 4. С. 70-73. DOI: 10.24412/2312-0444-2023-4-70-73. EDN: QRISOC.
2. Занина Т.М., Позднякова Е.В. Актуальные вопросы отбора и оформления кандидатов на службу в органы внутренних дел // Вестник Воронежского института МВД России. 2008. № 1. С. 91-94. EDN: JXUSJZ.
3. Зарина А.М. Основные направления совершенствования социального обеспечения сотрудников органов внутренних дел // Евразийская адвокатура. 2024. № 5 (70). С. 131.
4. Кофтина Ю.Н. Организационный аспект профессиональной подготовки кадров для замещения должностей органов внутренних дел Российской Федерации // Право и государство: теория и практика. 2022. № 11 (215). С. 127-129.

5. Красинская Е.С. Кадровый резерв как источник комплектования органов внутренних дел Российской Федерации, проблемы и пути их преодоления // Право и управление. 2023. № 6. С. 190-194. DOI: 10.24412/2224-9133-2023-6-190-194. EDN: XQSDVS.
6. Сведения о состоянии кадрового обеспечения в органах внутренних дел Российской Федерации за 2024 год: Сборник аналитических и информационных материалов. М.: ДГСК МВД России, 2025. С. 34.
7. Сердюк Н.В., Семченко А.С. Система подготовки кадров в органах внутренних дел Российской Федерации // Прикладная психология и педагогика. 2020. Т. 5. № 1. С. 205-220. DOI: 10.12737/2500-0543-2020-194-210. EDN: IFDDRQ.
8. Слыщалов И.В. Особые условия в деятельности органов внутренних дел: подходы к пониманию // Право и политика. 2019. № 5. С. 33-38.
9. Сумина Е.А., Задорожная Ю.А. О некоторых вопросах комплектования органов внутренних дел Российской Федерации на современном этапе // Академическая мысль. 2021. № 2 (15). С. 19-20.
10. Юридическая педагогика в МВД / под ред. А. М. Столяренко. М., 1997. 273 с.

Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

На рецензирование представлена статья «Комплектование органов внутренних дел: проблемы, вызовы и педагогические решения в условиях современной России». Работа включает в себя вводный раздел, в котором описана актуальность и поставлена проблема исследования, а также представлены научная новизна, цель и задачи, объект и предмет, методология. В основном разделе представлен анализ проблемы комплектования органов внутренних дел Российской Федерации в особых условиях. В заключении имеется краткий вывод.

Предмет исследования. Целью проведенного исследования является разработка научно обоснованных рекомендаций по совершенствованию кадровой политики органов внутренних дел Российской Федерации, в частности, в управлении на транспорте, с учетом специфики кадрового обеспечения в особых условиях. Проведённое исследование позволило: провести комплексный анализ факторов, определяющих нехватку личного состава в органах внутренних дел на транспорте, включая экономические, социальные, психологические и организационные аспекты; определить и подробно рассмотреть специфику кадрового обеспечения в управлении на транспорте МВД России; проанализировать ключевые вопросы, такие как текучесть кадров, особенности подбора и профессиональной подготовки персонала, а также мотивация сотрудников в указанных условиях; обосновать необходимость совершенствования кадровой политики в органах внутренних дел, уделяя особое внимание управлению на транспорте МВД России; разработать научно обоснованные рекомендации, направленные на совершенствование кадровой политики органов внутренних дел с учётом специфики работы в особых условиях. В качестве объект исследования выступает процесс комплектования органов внутренних дел Российской Федерации, включая управление кадрами, подбор, подготовку, мотивацию и удержание личного состава, с фокусом на работу управлений на транспорте МВД России в особых условиях. Предметом является совершенствование кадровой политики органов внутренних дел Российской Федерации, в частности, управлений на транспорте МВД России, с учетом специфики кадрового обеспечения в особых условиях.

Методология исследования основана на комплексном анализе эмпирических данных,

полученных в ходе изучения практики кадрового обеспечения Управлений на транспорте МВД России по федеральным округам. Проведенный анализ включал: сбор и систематизацию информации о кадровом обеспечении, текучести, подборе, подготовке и мотивации персонала, с последующим углубленным анализом экономических, социальных, психологических и организационных факторов, определяющих нехватку личного состава, с особым акцентом на специфику работы в регионах с повышенной террористической угрозой, миграционной активностью и сложной логистикой, что позволяет обосновать необходимость совершенствования кадровой политики и предложить научно обоснованные рекомендации.

Актуальность исследования обусловлена современной динамичной криминогенной обстановкой, характеризующейся ростом преступности, усложнением способов совершения преступлений, а также использованием передовых информационных технологий. В данном контексте, эффективность деятельности правоохранительных органов приобретает первостепенное значение. Основной фактор ее эффективности - грамотное кадровое обеспечение. Особую актуальность приобретает анализ кадровой политики в специфических условиях: работа на объектах транспортной инфраструктуры в регионах с повышенной террористической угрозой, миграционной активностью и сложной логистикой, где вопросы комплектования и удержания личного состава стоят особенно остро. Изучение факторов, влияющих на нехватку сотрудников, а также разработка научно обоснованных рекомендаций по совершенствованию кадровой политики в таких условиях, представляет собой практическую ценность для руководителей кадровых служб МВД России и исследователей в области управления кадрами.

Научная новизна исследования заключается в комплексном анализе кадрового обеспечения органов внутренних дел, сфокусированном на специфике работы в особых условиях на транспорте. Это включает в себя: детальное рассмотрение экономических, социальных, психологических и организационных факторов, определяющих нехватку личного состава, а также специфику работы в регионах с повышенным уровнем террористической угрозы, миграционной активностью и сложной логистикой.

Стиль, структура, содержание. Стиль изложения соответствует публикациям такого уровня. Язык работы научный. Структура работы прослеживается интуитивно, автором не выделены основные смысловые части. Логика в работе имеется. Содержание статьи отвечает требованиям, предъявляемым к работам такого уровня. Объем работы достаточный для раскрытия предмета исследования.

Библиография. Библиография статьи включает в себя 10 отечественных источников, незначительная часть которых изданы за последние три года. В список включены, статьи и тезисы, а также учебно-методическое пособие. Источники, в основном, оформлены корректно и однородно.

Апелляция к оппонентам.

1). Рекомендуется провести анализ работы на предмет орфографических и синтаксических неточностей. Например, требуют коррекции слова «преступлений», «контекстк» и т.д.

2). Сделать раздел с аргументированными и обоснованными выводами.

Выводы. Проблематика затронутой темы отличается несомненной актуальностью, а также практической ценностью. Статья будет интересна специалистам, которые занимаются проблемами кадрового обеспечения органов внутренних дел. Вопрос рассматривается через призму изучения проблем, вызовов и педагогических решений в современных условиях. Статья может быть рекомендована к опубликованию. Однако важно учесть выделенные рекомендации и внести соответствующие изменения. Это позволит представить в редакцию научно-методическую и научно-исследовательскую работу,

отличающуюся научной новизной и практической значимостью.

Результаты процедуры повторного рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Предметом исследования является процесс комплектования органов внутренних дел (ОВД) Российской Федерации квалифицированными кадрами, сфокусированный на анализе причин высокого уровня некомплекта и разработке педагогических и управлеченческих решений для его преодоления. Особое внимание уделяется специфике функционирования управлений на транспорте МВД России, работающих в особых условиях (Южный федеральный округ), и дифференциированному анализу проблем в ключевых подразделениях.

Методологическую основу статьи составляет комплексный подход, сочетающий анализ официальных статистических данных (отчеты ДГСК МВД России) и эмпирическое исследование. Основным методом выступило анкетирование более 450 сотрудников транспортных управлений МВД по федеральным округам, что позволило автору статьи перейти от общих рассуждений к конкретным выводам. Применились методы сравнительного анализа (сопоставление привлекательности службы в ОВД с альтернативами в ВС РФ и ЧОП), структурный анализ проблем и метод обобщения. Следует отметить, что привлечение некоторых дополнительных методов (например, метода глубинного интервью) могло бы усилить понимание мотивационных механизмов.

Актуальность темы статьи не вызывает сомнений. Проблема кадрового обеспечения правоохранительных органов является системной и напрямую влияет на национальную безопасность и качество жизни граждан. Работа опирается на свежие статистические данные, демонстрирующие рост некомплекта с 13,8% до 19,1% за год, что актуализирует необходимость поиска решений проблемы. Особую остроту проблеме придает геополитическая обстановка и задачи по интеграции новых субъектов РФ, что делает статью своевременной и востребованной.

Научная новизна заключается в отходе от стандартизированного подхода к проблеме некомплекта кадров. Автор демонстрирует, что причины кадрового дефицита дифференцированы в зависимости от подразделения и региона. Важным выводом является выявление двух различных моделей проблем: Для патрульно-постовой службы – это конкуренция на рынке труда (ВС РФ, ЧОП) из-за неконкурентоспособности соцгарантий и парадоксальный эффект образовательной мобильности, ведущий к оттоку наиболее подготовленных кадров. Для «интеллектуальных» подразделений (следствие, ЭБиПК) – это диссонанс между профессиональными ожиданиями юристов и реальностью службы, а также конкуренция с иными юридическими профессиями. Предложение автора о законодательном закреплении стимулирующей выплаты за службу в особых условиях представляет собой обоснованное новшество.

Статья написана научным стилем, с корректно применяемой терминологией. Структура работы логична: от постановки общей проблемы через анализ статистики к дифференциации причин и выработке конкретных рекомендаций. Содержание статьи является релевантным заявленной теме, однако часть работы, посвященная участию в работе призывных комиссий и раздаче листовок, выглядит несколько «приземленно» на фоне научного анализа, несколько нарушая общую стилистику. Это можно было бы представить как часть практических рекомендаций для кадровых служб.

Список литературы репрезентативен и в основном включает современные научные публикации. Последние отражают ключевые аспекты темы: мотивацию, отбор,

социальное обеспечение, подготовку кадров. Присутствие официального ведомственного сборника статистики является достоинством, так как обеспечивает исследование эмпирической информацией. Для усиления педагогической составляющей можно было бы привлечь более широкий круг источников по проблемам профессионального образования и педагогики в ведомственной среде.

Авторы косвенно апеллируют к потенциальным оппонентам, которые могут предлагать простое решение проблемы через снижение критериев отбора. Тезис о том, что такой путь «не только бесперспективен, но и чреват долгосрочными негативными последствиями», является четкой и обоснованной позицией, подкрепленной всем последующим анализом. Однако явной полемики с существующими в научной среде точками зрения на структуру мотивации или эффективность тех или иных педагогических методов в статье не ведется.

Выводы статьи являются логичными, обоснованными и носят практико-ориентированный характер. Они подчеркивают необходимость дифференцированного, а не универсального подхода к кадровой политике. Статья будет интересна для ученых и исследователей, так как предлагает достаточно новый, детализированный взгляд на анализ кадровых проблем в силовых структурах. Для руководителей и сотрудников кадровых служб МВД статья содержит эмпирически подкрепленные рекомендации по работе с различными категориями кандидатов и сотрудников. Для педагогического состава ведомственных образовательных организаций статья актуализирует задачу по совершенствованию учебных программ с учетом специфики разных подразделений и необходимости подготовки к службе в особых условиях.

Представленная статья является актуальным и научно обоснованным исследованием. Выявленные недостатки (некоторая неравномерность стиля, возможность усиления полемики и педагогической составляющей) не умаляют ее общей ценности. Работа вносит вклад в понимание комплекса проблем комплектования органов внутренних дел и предлагает некоторые пути их решения. Статья рекомендуется к публикации.