



Научно-исследовательский журнал «Педагогическое образование» / *Pedagogical Education*
<https://po-journal.ru>
2025, Том 6, № 5 / 2025, Vol. 6, Iss. 5 <https://po-journal.ru/archives/category/publications>
Научная статья / Original article
Шифр научной специальности: 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)
УДК 355.237

Педагогические технологии в формировании кадрового потенциала следственных органов

¹ Варлачева А.В.,

¹ Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации

Аннотация: статья посвящена анализу педагогических технологий, направленных на формирование кадрового потенциала следственных органов. Автор выделяет целый комплекс затруднений, сопровождающих набор и подготовку молодых следователей: ограниченное число компетентных претендентов, высокий уровень текучести, слабая мотивация к службе и отсутствие действенных мер профилактики эмоционального выгорания. В работе подчеркивается значимость целостного педагогического сопровождения, где технологически выстроенный учебный процесс рассматривается как инструмент развития профессиональных компетенций. Отдельное внимание уделяется институту наставничества, регламентированному нормативно-методической базой и обеспечивающему рост профессионального мастерства и эмоциональную устойчивость новичков. Наряду с внедрением современных образовательных методик и совершенствованием кадровой стратегии, автор предлагает усилить системы поощрения и контроля для снижения текучести и повышения результативности деятельности. Тем самым обосновывается необходимость многокомпонентного подхода, интегрирующего теоретическое обучение, практическую подготовку и постоянную поддержку профессионального становления молодых следователей.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, следователи, кадровая политика; наставничество; педагогическое сопровождение; современные технологии обучения

Для цитирования: Варлачева А.В. Педагогические технологии в формировании кадрового потенциала следственных органов // Педагогическое образование. 2025. Том 6. № 5. С. 74 – 79.

Поступила в редакцию: 03 марта 2025 г.; Одобрена после рецензирования: 02 апреля 2025 г.; Принята к публикации: 16 мая 2025 г.

Pedagogical technologies in the formation of human resources potential of investigative authorities

¹ Varlacheva A.V.,

¹ St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation

Abstract: the article analyzes pedagogical technologies aimed at building the human resource potential of investigative bodies. The author identifies a range of difficulties that accompany the recruitment and training of young investigators: a limited pool of competent candidates, high turnover, weak service motivation, and the absence of effective measures to prevent emotional burnout. The study highlights the importance of holistic pedagogical support, in which a technologically structured learning process is viewed as a tool for developing professional competencies. Special attention is given to the mentorship institution, regulated by normative and methodological frameworks, which fosters the growth of professional mastery and emotional resilience of newcomers. Alongside the introduction of modern educational methods and the improvement of HR strategy, the author proposes strengthening incentive and control systems to reduce turnover and increase performance. Thus, the paper substantiates the

need for a multi component approach that integrates theoretical instruction, practical training, and ongoing support for the professional development of young investigators.

Keywords: professional adaptation, investigators, human resource policy, mentorship, pedagogical support, modern educational technologies

For citation: Varlacheva A.V. Pedagogical technologies in the formation of human resources potential of investigative authorities. Pedagogical Education. 2025. 6 (5). P. 74 – 79.

The article was submitted: March 03, 2025; Approved after reviewing: April 02, 2025; Accepted for publication: May 16, 2025.

Введение

Качественное комплектование следственных органов представляет собой одну из ключевых задач для обеспечения эффективного функционирования системы правосудия. От профессионализма, компетентности и личностной устойчивости следователей во многом зависит своевременное и объективное расследование уголовных дел, защита прав и свобод граждан, а также укрепление авторитета правоохранительных органов [1]. Однако, несмотря на очевидное значение данной задачи, на практике наблюдаются определенные сложности, связанные с набором и подготовкой новых сотрудников. К числу основных проблем относятся дефицит квалифицированных кандидатов, высокая текучесть кадров, недостаточная мотивация и неполная готовность к требованиям следственной работы [2, 3].

В этих условиях остро встает вопрос о необходимости комплексного педагогического сопровождения молодых следователей, основанного на современных технологиях. Именно технологический подход в педагогике позволяет не только системно и методично выстраивать обучение и адаптацию новичков, но и оперативно реагировать на меняющиеся условия профессиональной среды [3]. Рассмотрение основных аспектов профессиональной социализации молодых следователей и анализ существующих исследований в области адаптации сотрудников правоохранительных органов, даст возможность определить перспективные направления совершенствования педагогического сопровождения молодых следователей.

Материалы и методы исследований

В рамках исследования был осуществлён комплексный анализ нормативно-правовой базы, включающей акты Министерства внутренних дел Российской Федерации и внутренние регламенты, регламентирующие процессы наставничества и кадровой политики. С целью выявления содержательных ориентиров в формировании профессиональных компетенций, а также определения форм и механизмов педагогического сопровождения молодых сотрудников, применялся метод контент-анализа официальных ведомственных документов. Дополнительно был проведён контент-аналитический обзор научной и учебно-методической литературы, отражающей актуальные проблемные зоны в системе подготовки и адаптации кадров следственных подразделений, что позволило обосновать направления совершенствования педагогических технологий в профессиональном образовании.

Результаты и обсуждения

Деятельность следователя сопряжена с высокой ответственностью и множеством стрессовых факторов таких как необходимость работать с обвиняемыми и потерпевшими, взаимодействовать с различными структурами правоохранительной системы, соблюдать процессуальную точность, оперативно принимать сложные решения [4]. Все это требует сформированности как профессиональных, так и личностных качеств стрессоустойчивости, эмпатии, умения грамотно выстраивать коммуникацию, высокого уровня самодисциплины. Молодые специалисты нередко сталкиваются с ситуациями, в которых им недостает опыта и уверенности для самостоятельного принятия решений [5]. В силу этого именно первые этапы работы наиболее критичны и определяют дальнейшее профессиональное становление. Без должного внимания со стороны руководства и наставников, без специально разработанных педагогических технологий адаптации молодые следователи могут сталкиваться с серьезными трудностями, приводящими к демотивации и, в конечном итоге, – к уходу из профессии. Нередко молодые следователи принимают решение покинуть службу, столкнувшись с чрезмерным психологическим напряжением, несоответствием ожиданий реальным условиям работы или отсутствием перспектив профессионального роста [2, 4, 5]. Высокая интенсивность труда, частое взаимодействие с негативной или травматичной информацией, а также строго регламентированные сроки выполнения задач приводят к нервно-эмоциональному истощению сотрудников [6]. Без должной

профилактики выгорание может наступить уже в первые годы профессиональной деятельности. Недостаточная подготовка в области процессуального законодательства, нехватка практических навыков и стратегий поведения в сложных ситуациях могут приводить к неверным решениям, нарушениям сроков расследования и, как следствие, к снижению качества следственной работы и авторитета правоохранительных органов [7, 8].

В современной научной литературе, посвященной проблемам профессиональной социализации сотрудников правоохранительных органов, выделяются несколько ключевых направлений – это психологические аспекты адаптации, организационно-управленческие аспекты, педагогические аспекты.

Профессиональная адаптация молодых следователей – сложный процесс, требующий внимания к их индивидуальным особенностям, развитию стрессоустойчивости, эмоциональной регуляции и мотивации. Исследователи подчеркивают, что успешность адаптации во многом зависит от своевременной диагностики и целенаправленного развития этих качеств [8, 9].

А.А. Клейменов в своем исследовании отмечает, что для эффективной адаптации необходимо учитывать индивидуально-психологические характеристики молодых специалистов [10]. К ключевым факторам он относит интеллектуальную продуктивность, эмоциональную устойчивость и способность выдерживать интенсивные психологические нагрузки. В свою очередь В.И. Шмыков подчеркивает важность психологического сопровождения на этапе профессионального становления, включая диагностику и развитие этих качеств [11]. П.Н. Маюров и О.Д. Ороева в своем исследовании рассматривают проблемы, факторы и этапы адаптации. Они подчеркивают, что слабая психологическая готовность и низкая мотивация к службе являются основными причинами текучести кадров среди молодых сотрудников [12]. Авторы рекомендуют внедрение наставничества и организацию эффективного взаимодействия между опытными и молодыми сотрудниками для повышения мотивации и успешной адаптации. В целом, исследователи сходятся во мнении, что комплексный подход, включающий своевременную диагностику индивидуальных особенностей, развитие стрессоустойчивости, эмоциональной регуляции и мотивации, а также организацию наставничества, является ключевым для успешной профессиональной адаптации молодых следователей.

Оптимизация кадровой политики, эффективное наставничество, системы поощрений и контроля являются ключевыми аспектами, влияющими на снижение текучести кадров и повышение результативности работы следователей [1, 2, 5, 10]. Рассмотрим мнения исследователей по каждому из этих направлений.

С.С. Машненкова в своем исследовании подчеркивает необходимость совершенствования кадровой политики для обеспечения стабильной и надежной работы организации [13]. Она отмечает, что успешное развитие МВД России невозможно без формирования высокопрофессиональной команды, а проблема совершенствования кадровой работы остается актуальной. Автор внимание на том, что отсутствие реального конкурса при приеме сотрудников приводит к тому, что многие кандидаты не соответствуют предъявляемым требованиям, что негативно сказывается на эффективности работы и способствует росту текучести кадров.

В работах, посвященных наставничеству в органах МВД проводится анализ нормативных правовых актов, регламентирующих различные аспекты наставничества, включая требования к наставникам, их функции и задачи [14, 15, 16]. Отмечается, что развитие наставничества в органах внутренних дел способствует быстрой адаптации новых сотрудников и эффективному использованию потенциала опытных специалистов. Кроме того, в ряде исследований отмечается влияние наставничества на снижение текучести кадров, повышение мотивации сотрудников и улучшение психологического климата в коллективе [16]. Хотя исследование проводилось в медицинской сфере, его выводы могут быть адаптированы для правоохранительных органов.

Эффективные системы поощрений и контроля являются важными элементами кадровой политики, направленными на удержание сотрудников и повышение их мотивации. В монографии И.Г. Ищенко подчеркивается, что содержание кадровой политики должно быть направлено на повышение эффективности подготовки квалифицированных кадров и совершенствование кадровой работы [17]. Это включает в себя разработку систем стимулирования и контроля, способствующих повышению мотивации сотрудников и снижению текучести кадров.

Таким образом, исследователи сходятся во мнении, что оптимизация кадровой политики, развитие эффективного наставничества, а также внедрение продуманных систем поощрений и контроля являются ключевыми факторами в снижении текучести кадров и повышении результативности работы следователей. Комплексный подход к этим аспектам способствует формированию стабильного и профессионального коллектива, способного эффективно выполнять поставленные задачи.

Вместе с тем профессиональная подготовка молодых следователей включает не только базовое образование, но и систему постдипломного сопровождения, направленную на повышение квалификации и адаптацию к специфике следственной работы. Исследователи и практики подчеркивают важность разработки

методических рекомендаций, организации курсов повышения квалификации, семинаров и тренингов для формирования компетентных и устойчивых к стрессу специалистов [4, 7, 18].

Вопросы профессионального образования следователей рассматривались многими исследователями, акцентировавшими внимание на необходимости системного подхода к обучению, сочетания теоретических знаний с практическими навыками, а также внедрения современных методик преподавания. Авторы анализируют текущее состояние подготовки следователей в различных вузах, включая ведомственные и гражданские, и отмечают необходимость адаптации образовательных программ к современным требованиям правоохранительной деятельности [1, 2, 5, 9, 18].

Выводы

Результаты проведенного анализа позволяют выявить ряд содержательных противоречий, существенно осложняющих процесс профессиональной адаптации молодых следователей и требующих системного педагогического и управляемческого осмыслиения:

- между высокими требованиями к профессиональным и личностным качествам следователей и ограниченным количеством подготовленных кандидатов;
- между необходимостью оперативной адаптации молодых специалистов и недостаточностью системного наставничества и педагогических технологий;
- между потребностью в инновационных методах обучения и консервативной практикой подготовки кадров;
- между значимостью мотивации для снижения текучести и неразвитостью систем поощрений и карьерного роста.

Выявленные противоречия и обозначенные направления совершенствования системы подготовки и сопровождения молодых следователей позволяют сформулировать следующие выводы:

- острая необходимость в комплексном педагогическом сопровождении молодых следователей, учитывая их индивидуально-психологические особенности, развитие стрессоустойчивости и мотивации;
- дефицит квалифицированных кандидатов и высокая текучесть кадров связываются с недостатками кадровой политики, отсутствием эффективного наставничества и систем поощрений, а также несоответствием ожиданий соискателей реальным условиям службы;
- важной составляющей успешной профессиональной социализации следователей является организационно-педагогический подход, который предусматривает тесное взаимодействие образовательных учреждений, органов управления и наставников в правоохранительной сфере;
- наставничество, основанное на продуманных методических рекомендациях и нормативно-правовых актах, позволяет повысить мотивацию начинающих сотрудников, ускорить их адаптацию и снизить риск эмоционального выгорания;
- развитие современных технологий обучения и непрерывного профессионального образования рассматривается как необходимый элемент совершенствования кадрового потенциала и повышения эффективности исследований.

Список источников

1. Богатырева Л.И. Особенности комплектования следственных подразделений МВД России // Аграрное и земельное право. 2019. № 11 (179). С. 138 – 139.
2. Шараева Я.А. Проблемы кадрового обеспечения органов предварительного следствия // Органы предварительного следствия: традиции, современное состояние, перспективы развития: сборник научных трудов Всероссийского круглого стола. Ростов-на-Дону, 5 апреля 2024 года. Ростов-на-Дону: Ростовский юридический институт МВД РФ, 2024. С. 75 – 79.
3. Ходякова Н.В. Комплексное обучение будущих следователей на основе междисциплинарных учебных ситуаций // Вестник Волгоградской академии МВД России. 2010. № 4 (15). С. 120.
4. Литвинова М.А. Особенности субъективной регуляции деятельности следователя в зависимости от ее сложности // Вестник Самарского юридического института. 2020. № 3 (39). С. 117 – 126.
5. Караваев А.Ф., Антилугова Л.Н., Скиданов Е.А., Зверев В.О. Профессиональная адаптация выпускников вузов МВД как фактор становления сотрудника // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2012. № 2 (49). С. 53 – 57.
6. Новикова А.В., Широков В.А., Егорова А.М. Напряженность труда как фактор риска развития синдрома эмоционального выгорания и тревожно-депрессивных расстройств в различных профессиональных группах // Здоровье населения и среда обитания – ЗНиСО. 2022. Т. 30. № 10. С. 67 – 74.

7. Головин А.Ю. Дефиниция следственных ошибок // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2015. № 1-2. С. 3 – 18.
8. Ахмедов У.Н., Дутов Н.Ю. Современная оценка и критический анализ следственных ошибок: сложности формирования дефиниций и отграничения от существенных нарушений уголовно-процессуального закона // Вестник Воронежского института МВД России. 2021. № 4. С. 170 – 176.
9. Петрова А.С., Шелепова М.А. Профессиональная адаптация молодых специалистов ОВД: понятие и пути совершенствования // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2011. № 3 (46). С. 29 – 33.
10. Клейменов А.А. Профессиональная адаптация, ее роль в формировании компетентности молодых специалистов // Междисциплинарные исследования: опыт прошлого, возможности настоящего, стратегии будущего: сборник избранных статей международной научно-практической конференции. Мельбурн, Австралия, 23 октября 2020 года. Мельбурн, Австралия: МЦНИР «Научный взгляд», 2020. С. 139 – 146.
11. Шмыков В.И. Психологическое сопровождение профессиональной адаптации сотрудников ОВД // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2008. № 3 (39). С. 246 – 253.
12. Маюров Н.П., Маюров П.Н., Ороева О.Д. Особенности профессиональной адаптации молодых сотрудников ОВД к службе // Ленинградский юридический журнал. 2018. № 4 (54). С. 198 – 213.
13. Машненкова С.С. Направления совершенствования кадровой работы ОМВД России по Саткинскому району Челябинской области // Молодой ученый. 2019. № 2 (240). С. 245 – 247.
14. Сардак Д.Б. Актуальные проблемы института наставничества в системе органов внутренних дел // Закон и право. 2021. № 3. С. 96 – 99.
15. Супрунов А.Г., Васильев В.В. Роль и место института наставничества в системе подготовки молодого специалиста территориального органа МВД России // Юридическая наука и практика. Вестник Нижегородской академии МВД России. 2024. № 1 (65). С. 233 – 235.
16. Зайцев Р.Б., Лазарева И.Ю. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в органах и подразделениях МВД России. Рязань: Индивидуальный предприниматель Колупаева Е.В., 2022. 112 с.
17. Ищенко И.Г. Кадровая политика и социальные технологии в управлении персоналом // Пензенский гос. пед. ун-т им. В.Г. Белинского. Пенза: Изд-во ПГПУ им. В.Г. Белинского, 2006. 135 с.
18. Киселев Е.А., Казачек Е.Ю., Ушакова Т.А., Гунич С.В. Образовательные технологии в повышении квалификации следователей // Образование. Наука. Научные кадры. 2019. № 4. С. 192 – 197.

References

1. Bogatyreva L.I. Features of staffing the investigative units of the Ministry of Internal Affairs of Russia. Agrarian and land law. 2019. No. 11 (179). P. 138 – 139.
2. Sharaeva Ya.A. Problems of staffing preliminary investigation bodies. Preliminary investigation bodies: traditions, current state, development prospects: collection of scientific papers of the All-Russian round table. Rostov-on-Don, April 5, 2024. Rostov-on-Don: Rostov Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, 2024. P. 75 – 79.
3. Khodyakova N.V. Comprehensive training of future investigators based on interdisciplinary educational situations. Bulletin of the Volgograd Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2010. No. 4 (15). 120 p.
4. Litvinova M.A. Features of subjective regulation of the investigator's activities depending on its complexity. Bulletin of the Samara Law Institute. 2020. No. 3 (39). P. 117 – 126.
5. Karavaev A.F., Antilogova L.N., Skidanov E.A., Zverev V.O. Professional adaptation of graduates of universities of the Ministry of Internal Affairs as a factor in the formation of an employee. Psychopedagogy in law enforcement agencies. 2012. No. 2 (49). P. 53 – 57.
6. Novikova A.V., Shirokov V.A., Egorova A.M. Labor intensity as a risk factor for the development of burnout syndrome and anxiety-depressive disorders in various professional groups. Population Health and Habitat – ZNIS- SO. 2022. Vol. 30. No. 10. P. 67 – 74.
7. Golovin A.Yu. Definition of investigative errors. Bulletin of the Tula State University. Economic and legal sciences. 2015. No. 1-2. P. 3 – 18.
8. Akhmedov U.N., Dutov N.Yu. Modern and critical analysis of investigative assessment errors: difficulties in forming a definition and distinguishing from significant violations of the criminal procedure law. Bulletin of the Voronezh Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2021. No. 4. P. 170 – 176.
9. Petrova A.S., Shelepovala M.A. Professional adaptation of young specialists of the internal affairs bodies: concept and ways of improvement. Psychopedagogy in law enforcement agencies. 2011. No. 3 (46). P. 29 – 33.

10. Kleymenov A.A. Professional adaptation, its role in the formation of competence of young specialists. Interdisciplinary research: experience of the past, possibilities of the present, strategies of the future: a collection of selected articles from the international scientific and practical conference. Melbourne, Australia, October 23, 2020. Melbourne, Australia: MCNR "Scientific View", 2020. P. 139 – 146.
11. Shmykov V.I. Psychological support for professional adaptation of police officers. Bulletin of the St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2008. No. 3 (39). P. 246 – 253.
12. Mayurov N.P., Mayurov P.N., Oroeva O.D. Features of professional adaptation of young employees of the Internal Affairs Directorate to service. Leningrad Law Journal. 2018. No. 4 (54). P. 198 – 213.
13. Mashnenkova S.S. Directions for improving the personnel work of the OMVD of Russia for the Satkinsky District of the Chelyabinsk Region. Young scientist. 2019. No. 2 (240). P. 245 – 247.
14. Sardak D.B. Actual problems of the mentoring institution in the system of internal affairs bodies. Law and Order. 2021. No. 3. P. 96 – 99.
15. Suprunov A.G., Vasiliev V.V. The role and place of the mentoring institute in the system of training a young specialist of the territorial body of the Ministry of Internal Affairs of Russia. Legal Science and Practice. Bulletin of the Nizhny Novgorod Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2024. No. 1 (65). P. 233 – 235.
16. Zaitsev R.B., Lazareva I.Yu. Modern mentoring: new features of traditional practice in the bodies and divisions of the Ministry of Internal Affairs of Russia. Ryazan: Individual entrepreneur Kolupaeva E.V., 2022. 112 p.
17. Ishchenko I.G. Personnel policy and social technologies in personnel management. Penza State Pedagogical University named after V.G. Belinsky. Penza: Publishing house of Penza State Pedagogical University named after V.G. Belinsky, 2006. 135 p.
18. Kiselev E.A., Kazachev E.Yu., Ushakova T.A., Gunich S.V. Educational technologies in advanced training of investigators. Education. Science. Scientific personnel 2019. No. 4. P. 192 – 197.

Информация об авторах

Варлачева А.В., преподаватель, кафедра криминалистических экспертиз и исследований, Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, mikhailvifk@mail.ru

© Варлачева А.В., 2025