

УДК 34.08

DOI: 10.34670/AR.2020.49.33.022

## Содержание кадровых технологий, используемых в полиции, на современном этапе развития органов внутренних дел

**Мыльников Михаил Александрович**

Адъюнкт,  
Академия управления МВД России,  
125993, Российская Федерация, Москва, ул. Зои и  
Александра Космодемьянских, 8;  
e-mail: Mylnikov-m-a@mail.ru

### Аннотация

Кадровая политика играет важную роль в общественном развитии. В статье отмечается, что на сегодняшний день органы внутренних дел испытывают острую необходимость в формировании высококвалифицированных кадров. При этом результативность служебной и профессиональной деятельности сотрудников полиции напрямую зависит от уровня их профессиональной подготовки. Делается вывод о том, что в процессе развития ОВД возникают новые направления по нахождению и принятию наиболее перспективных решений, которые будут способны влиять на формирование профессионального состава полиции. Отмечается, что технологии призваны минимизировать человеческий фактор, однако право принятия итогового решения так или иначе должно оставаться непосредственно за субъектом применения. Апробированные и инновационные технологии являются инструментом социального воздействия для достижения необходимого результата. Под кадровыми технологиями необходимо понимать процесс последовательных действий, применяемых специалистами для достижения нужного результата. Кадровые технологии должны неизменно совершенствоваться, при сочетании баланса индивидуальных целей персонала и целей организации они должны соответствовать современным потребностям общества. Эффективное выполнение поставленных перед ОВД задач определяется использованием традиционных и инновационных кадровых технологий, дающих возможность создания отвечающей современным требованиям организации.

### Для цитирования в научных исследованиях

Мыльников М.А. Содержание кадровых технологий, используемых в полиции, на современном этапе развития органов внутренних дел // Вопросы российского и международного права. 2020. Том 10. № 4А. С. 172-178. DOI: 10.34670/AR.2020.49.33.022

### Ключевые слова

Кадровые технологии, кадровые технологии в полиции, субъект кадровых технологий, технологии управления персоналом, компетенции.

## Введение

На современном этапе развития РФ параллельно изменяются и ОВД. При этом отметим, что все реформы, независимо от конкретного исторического периода исходя из реалий времени, задумывались людьми, проводились и завершались ими. Однако вопрос формирования профессионального состава полиции остается актуальным. На расширенном заседании коллегии МВД России, которое проводилось 9 марта 2017 г., министр внутренних дел В.А. Колокольцев, подводя итоги работы за 2016 г., отметил, что «первостепенное внимание уделялось совершенствованию кадровой работы, повышению профессионального уровня сотрудников, однако проблем и недостатков в кадровой работе по-прежнему остается немало» [Расширенное заседание..., www].

Еще в 2012 г. расширенная рабочая группа экспертов, образованная при МВД России, подготовила предложения по продолжению реформирования ОВД, а именно Концепцию кадровой политики МВД России до 2020 г., направленную на то, чтобы сделать российскую полицию государственным институтом, пользующимся высоким доверием граждан, способным дать адекватный ответ угрозам и вызовам XXI в. Этот процесс требует времени и скоординированных усилий всей системы МВД России, а также многих государственных органов и общества в целом. При этом главным звеном дальнейшего реформирования системы министерства предлагается определить работу с кадрами.

## Основная часть

Кадровая политика актуальна на всех уровнях и во всех сферах. Так, в 2012 г. Председатель Государственной Думы С.Е. Нарышкин отмечал: «В кадровой политике мелочей не бывает, важно все: и адекватность требований при поступлении людей на государственную службу, и объективность оценки их результатов труда, и многое другое» [Выступление..., www].

В широком смысле кадровая политика – это система осознанных и определенным образом сформулированных и закреплённых правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие с долговременной стратегией государства. В узком смысле ее можно определить как набор правил, пожеланий и ограничений, реализующихся как в процессе непосредственных взаимодействий между сотрудниками, так и во взаимоотношениях между работниками и организацией в целом. Кадровая политика – это совокупность правил и норм, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом.

Кадровая политика – важное, приоритетное направление деятельности государства, учреждения, организации по проведению мероприятий, направленных на формирование кадрового состава и совершенствование трудового потенциала.

Являясь неотъемлемой частью периода реформирования системы ОВД, кадровая политика рассматривается в качестве приоритетного и необходимого направления деятельности, имеющего своей целью воздействие на социальные процессы. Она направлена на решение стратегических задач по формированию профессионального кадрового состава, способного конкурировать на рынке труда с принципами законности, открытости, профессионализма, научности, патриотизма, с учетом требований, стандартов, культурно-исторического становления и развития.

В процессе развития ОВД возникают новые задачи по нахождению и принятию наиболее перспективных решений, способных повлиять на формирование профессионального состава

полицейской. Для решения этой задачи необходимо применение как апробированных, так и инновационных кадровых технологий. Важно предусмотреть создание условий для конкретного сотрудника, коллектива по освоению профессии, выполнению поставленных государством задач, выработки активной, целенаправленной, устойчивой жизненной позиции в интересах общества и государства. Немаловажно, чтобы кадровые технологии применялись квалифицированными и правосубъектными сотрудниками, т. е. теми, кто наделен правом их применять и имеет достаточные знания и навыки применения.

Согласно Большому толковому словарю современного русского языка Д.Н. Ушакова, технология (от греч. *technē* – искусство, *logos* – учение) – совокупность наук, сведений о способах переработки того или иного сырья в фабрикат, в готовое изделие, а также совокупность процессов такой переработки [Ушаков, 2008, 1047].

В Словаре русского языка С.И. Ожегова технология понимается как совокупность производственных процессов в определенной отрасли производства, а также научное описание способов производства [Ожегов, 1988, 650].

В Современном толковом словаре русского языка С.А. Кузнецова технология определяется как совокупность производственных операций, методов и процессов в определенной отрасли производства, приемов, применяемых в каком-либо деле, мастерстве, а также как совокупность знаний о способах обработки материалов, изделий, методах осуществления каких-либо производственных процессов [Кузнецов, 2008, 829].

Синонимами слова «технология» являются «способ», «методика», «стандарт», «алгоритм» [Бабенко, www].

С помощью кадровых технологий достигается использование индивидуальных и коллективных профессиональных особенностей и возможностей персонала. Технологии призваны минимизировать человеческий фактор, однако право принятия окончательного решения все же должно оставаться за субъектом применения. Стоит учесть, что проверенные и шаблонные кадровые технологии не должны расслаблять и давать право уйти от ответственности за принятие решений, не должны превалировать перед другими, более новыми видами кадровых технологий, в том числе творческими.

Ученые и специалисты в области работы с персоналом по-разному дают определения понятиям в данном направлении деятельности. В частности, В.М. Захаров считает, что понятие кадровых технологий должно включать в себя описание последовательных действий по управлению поведением и деятельностью людей (персонала организации) в целях достижения заданного результата (стратегии организации в целом).

Н.А. Чижов полагает, что кадровые технологии – это соответствующим, наиболее эффективным образом разработанные и предложенные к реализации профессиональные приемы работы с персоналом организации, решающие целевые задачи по направлению работы с кадрами [Чижов, 2002, 34].

Под кадровыми (кадроведческими) технологиями также понимается совокупность методов и организационных процедур, направленных на оптимизацию принимаемых кадровых решений [Кадровые технологии..., www].

Рассматривая дефиниции ученых и специалистов в области работы с персоналом, полагаем, что наиболее точное определение, с которым нельзя не согласиться, дано А.Л. Гапоненко, в соответствии с которым под кадровыми технологиями стоит понимать средство управления количественными и качественными характеристиками состава персонала, обеспечивающими

достижение целей организации, ее эффективное функционирование [Гапоненко, 2012, www].

Процесс формирования и развития кадрового состава на всех уровнях, невозможно завершить или приостановить. Потребность в специалистах всегда будет актуальной, разница лишь в следующем: если в одних службах и подразделениях замену и подготовку специалистов можно осуществить в короткие сроки, то для других, с высоким уровнем специализации, решение этой проблемы занимает длительный период времени. В результате кадровые технологии (как апробированные, так и инновационные) выступают инструментом социального воздействия для достижения необходимого результата.

Необходимо отметить, что важными условиями на пути решения задачи по формированию профессионального состава полиции новой формации являются эффективность применения кадровых технологий, их своевременность и востребованность в практической деятельности. Неэффективные, невостребованные и применяемые с отставанием технологии только отнимают ресурсы (силы, средства, время и т. д.), применяются формально и не приносят ожидаемого результата. Будущие события во многом зависят от сегодняшнего понимания происходящих процессов. От принятых уже сегодня решений и применения эффективных кадровых технологий мы получим или не получим профессиональный личный состав, который будет способен решать поставленные перед ОВД задачи как в настоящее время, так и в ближайшем и отдаленном будущем.

Кадровые технологии, как форма деятельности имеют объект, субъект, предмет применения, методы реализации, цель, задачи, содержание и признаки.

Так, деятельность ОВД осуществляется людьми, с участием людей, в интересах общества в целом и отдельной личности в частности. Кадровые технологии осуществляются только в отношении людей, которые и являются объектом их применения (кандидат на службу, член коллектива, специалист, участник трудового процесса и т. д.). Объектом выступают общественные отношения, возникающие в процессе применения кадровых технологий. В качестве объекта также можно рассматривать способности человека, профессиональное развитие, изменение служебного положения, реализацию возможностей.

Субъектом кадровых технологий выступают те, кто непосредственно их реализует: кадровые подразделения, должностные лица, в первую очередь руководители, различные комиссии. Кадровые технологии являются инструментом субъекта, а также механизмом при реализации кадровой политики. Поскольку субъектами и объектами кадровых технологий выступают люди и образованные ими структуры, то связь «организация – сотрудник (работник)» сводится к технологии работы субъекта с объектом (на всех этапах взаимодействия) с учетом интересов обеих сторон. Кадровые технологии для субъекта применения должны быть гибкими, иметь возможность подстраиваться под конкретные обстоятельства (условия), заменяемыми, скоординированными между исполнителями, а также исключать ненужные, лишние действия, иметь направленность на общий результат.

Предметом кадровых технологий выступают правовое регулирование, проблемы применения и пути их совершенствования, а также теоретические, практические, нормативно-правовые особенности. Также предметом выступают количественные и качественные характеристики как отдельного сотрудника (работника), так и кадрового состава в целом (квалификация, способность к взаимодействию, соблюдение стандартов поведения, соответствие занимаемой должности и др.).

Применение кадровых технологий реализуется через общие и частные методы. Общие

методы могут быть применены ко всем кадровым технологиям: планированию, организации, принятию решений, контролю и др. Частные методы применяются только к конкретным технологиям (например, к поиску, отбору, подбору, оценке персонала, сбору кадровой информации, обучению, использованию, аттестации, управлению карьерой, воспитанию, регулированию).

Задачей кадровых технологий является также оказание влияния на социальные процессы с помощью определенных методов разделения действий на отдельные последовательные этапы и последующей их координации для получения запланированного результата, независимо от складывающейся ситуации. Одной из главных задач видится подготовка специалистов, владеющих не делопроизводственными знаниями и умениями, а современными кадровыми технологиями со всеми их особенностями.

От того, на какие отношения направлена кадровая технология, зависит формулирование цели. Цель отражает конечный результат применения кадровых технологий в количественном или качественном выражении для обеспечения ОВД профессиональным кадровым составом.

Под содержанием кадровых технологий следует понимать процесс определенных действий, с помощью которых можно получить информацию о потенциале человека, и изменения их в интересах организации. Кадровые технологии реализуются в процессе взаимодействия между сотрудниками (работниками), а также между персоналом и организацией, затрагивая все категории взаимодействия.

Под кадровыми технологиями, используемыми в ОВД, по мнению автора статьи, необходимо понимать процесс последовательных действий, применяемых специалистами, для достижения нужного результата.

Назначение кадровых технологий в практическом применении видится в следующем:

- •сокращении времени при поиске и выборе вариантов действий;
- •формировании оптимальных решений возникающих проблем;
- •получении экономии всех имеющихся ресурсов;
- •обеспечении ОВД профессиональным кадровым составом, ориентированным на служение обществу.

## **Заключение**

Эффективное выполнение поставленных перед ОВД задач в современных условиях определяется использованием традиционных и инновационных кадровых технологий, направленных на развитие и дающих возможность создать отвечающую современным требованиям организацию. Кадровые технологии должны постоянно совершенствоваться, при сочетании баланса индивидуальных целей персонала и целей организации они также должны соответствовать потребностям общества.

В данной статье предпринята попытка провести анализ понятий актуального направления деятельности на современном этапе развития ОВД. Рассматривая различные мнения, автор предлагает свое понимание кадровых технологий, используемых в полиции. Действительно, управление формированием и последующим развитием человеческого потенциала в правоохранительных органах на современном этапе общественного развития должно опираться на систему эффективных кадроведческих технологий.

---

## Библиография

1. Бабенко Л.Г. (ред.) Словарь синонимов русского языка. URL: [http://www.e-reading.by/bookreader.php/1020642/Slovar\\_sinonimov\\_russkogo\\_yazyka.html](http://www.e-reading.by/bookreader.php/1020642/Slovar_sinonimov_russkogo_yazyka.html)
2. Беляева Ю. Разработка кадровой политики унитарных предприятий городского хозяйства // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. № 8. URL: <https://base.garant.ru/58105572/>
3. Выступление Председателя Государственной Думы Сергея Нарышкина на Национальном форуме «Государственная служба России: развитие и управление человеческим капиталом». URL: <http://www.gosman.ru/?news=27162>
4. Гапоненко А.Л. Теория управления. М., 2012. URL: [https://uchebnik-online.com/soderzhanie/textbook\\_297.html](https://uchebnik-online.com/soderzhanie/textbook_297.html)
5. Кадровые технологии (кадроведческие технологии). URL: [http://dps.smrtdc.ru/Articles/Kadr\\_tehn.htm](http://dps.smrtdc.ru/Articles/Kadr_tehn.htm)
6. Киселев С.Г. Государственная гражданская служба. М.: Проспект, 2010. 94 с.
7. Кузнецов С.А. (ред.) Современный толковый словарь русского языка. СПб.: Норинт, 2008. 959 с.
8. Ожегов С.И. Словарь русского языка. М.: Русский язык, 1988. 750 с.
9. Основы кадровой политики и кадрового планирования. Улан-Удэ: БГУ, 2015. 160 с.
10. Расширенное заседание коллегии МВД России. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/54014>
11. Региональная система формирования управленческого потенциала органов власти и управления. Белгород: БелГУ, 2007.
12. Ушаков Д.Н. Большой толковый словарь современного русского языка. М.: Альта-Принт, 2008. 1239 с.
13. Чижов Н.А. Управление персоналом: современные кадровые технологии. М., 2002.

## The content of personnel technologies used in the police at the modern stage of the development of internal affairs bodies

**Mikhail A. Myl'nikov**

Postgraduate,  
Academy of Administration of the Ministry  
of Internal Affairs of the Russian Federation,  
125993, 8 Zoi i Aleksandra Kosmodemyanskikh st.,  
Moscow, Russian Federation;  
e-mail: Mylnikov-m-a@mail.ru

### Abstract

A personnel policy plays an important role in social development. It points out that the internal affairs bodies of Russia are in urgent need of the formation of highly qualified personnel. The effectiveness of police officers' official and professional activities directly depends on the level of their professional training. The author concludes that the process of the development of internal affairs bodies entails new directions in finding and making the most promising decisions that will be able to influence the formation of the professional composition of the police. Technologies are designed to minimise the human factor, however, the subject of application should have the right to make the final decision. Proven and innovative technologies are viewed as a tool for exerting a social impact to achieve the desired result. Personnel technologies are considered to be the process of sequential actions used by specialists to achieve the desired result. Personnel technologies must be constantly improved; they must meet the modern needs of society with the balance between the staff's individual goals and the goals of the organisation. The effectiveness of the implementation of tasks by internal affairs bodies is determined by the use of traditional and innovative personnel technologies making it possible to create an organisation that meets modern requirements.

**For citation**

Myl'nikov M.A. (2020) Soderzhanie kadrovyykh tekhnologii, ispol'zuemykh v politsii, na sovremennom etape razvitiya organov vnutrennikh del [The content of personnel technologies used in the police at the modern stage of the development of internal affairs bodies]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 10 (4A), pp. 172-178. DOI: 10.34670/AR.2020.49.33.022

**Keywords**

Personnel technologies, personnel technologies in the police, subject of personnel technologies, personnel management technologies, competences.

**References**

1. Babenko L.G. (ed.) Slovar' sinonimov russkogo yazyka [Dictionary of Russian synonyms]. Available at: [http://www.e-reading.by/bookreader.php/1020642/Slovar\\_sinonimov\\_russkogo\\_yazyka.html](http://www.e-reading.by/bookreader.php/1020642/Slovar_sinonimov_russkogo_yazyka.html) [Accessed 20/03/20].
2. Belyaeva Yu. (2011) Razrabotka kadrovoi politiki unitarnykh predpriyatii gorodskogo khozyaistva [Developing personnel policies of municipal unitary enterprises]. *Kadrovik. Kadrovyi menedzhment* [HR manager. HR management], 8. Available at: <https://base.garant.ru/58105572/> [Accessed 20/03/20].
3. Chizhov N.A. (2002) Upravlenie personalom: sovremennye kadrovye tekhnologii [HR management: modern HR technologies]. Moscow.
4. Gaponenko A.L. (2012) Teoriya upravleniya [The theory of management]. Moscow. Available at: [https://uchebnik-online.com/soderzhanie/textbook\\_297.html](https://uchebnik-online.com/soderzhanie/textbook_297.html) [Accessed 20/03/20].
5. Kadrovye tekhnologii (kadrovedcheskie tekhnologii) [HR technologies (HR management technologies)]. Available at: [http://dps.smrtilc.ru/Articles/Kadr\\_tehn.htm](http://dps.smrtilc.ru/Articles/Kadr_tehn.htm) [Accessed 20/03/20].
6. Kiselev S.G. (2010) Gosudarstvennaya grazhdanskaya sluzhba [State civil service]. Moscow: Prospekt Publ.
7. Kuznetsov S.A. (ed.) (2008) Sovremennyi tolkovyi slovar' russkogo yazyka [Modern explanatory dictionary of the Russian language]. St. Petersburg: Norint Publ.
8. Osnovy kadrovoi politiki i kadrovogo planirovaniya [The fundamentals of personnel policies and planning] (2015). Ulan-Ude: Buryat State University.
9. Ozhegov S.I. (1988) Slovar' russkogo yazyka [Dictionary of the Russian language]. Moscow: Russkii yazyk Publ.
10. Rasshirennoe zasedanie kollegii MVD Rossii [The extended meeting of the Board of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation]. Available at: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/54014> [Accessed 20/03/20].
11. Regional'naya sistema formirovaniya upravlencheskogo potentsiala organov vlasti i upravleniya [The regional system of the formation of the authorities' administrative potential] (2007). Belgorod: Belgorod State University.
12. Ushakov D.N. (2008) Bol'shoi tolkovyi slovar' sovremennogo russkogo yazyka [Large explanatory dictionary of the modern Russian language]. Moscow: Al'ta-Print Publ.
13. Vystuplenie Predsedatelya Gosudarstvennoi Dumy Sergeya Naryshkina na Natsional'nom forume "Gosudarstvennaya sluzhba Rossii: razvitie i upravlenie chelovecheskim kapitalom" [A speech delivered by the Chairman of the State Duma Sergey Naryshkin at the National forum "State service in Russia: the development and management of human capital"]. Available at: <http://www.gosman.ru/?news=27162> [Accessed 20/03/20].