

## УДК 001

### **Курносенко Андрей Анатольевич**

кандидат социологических наук, доцент, начальник,  
Главное управление экономической безопасности и противодействия  
коррупции МВД России  
milena.555@mail.ru

### **Гришай Елена Васильевна**

доктор философских наук, профессор, профессор,  
Краснодарский университет МВД РФ  
milena.555@mail.ru

### **Булкин Андрей Николаевич**

доктор философских наук, профессор, заведующий  
кафедрой трудового и предпринимательского права,  
Белгородский университет кооперации, экономики и права»,  
Ставропольский институт кооперации (филиал)  
milena.555@mail.ru

### **Абрамов Сергей Валериевич**

соискатель,  
Северо-Кавказский социальный институт  
milena.555@mail.ru

### **Костюк Анна Владимировна**

адъюнкт,  
Краснодарский университет Министерства внутренних дел  
Российской Федерации  
milena.555@mail.ru

### **Andrey A. Kurnosenko**

head of the Main Department of economic security and  
anti- corruption of the Ministry of internal Affairs of Russia,  
candidate of sociological Sciences, associate Professor  
milena.555@mail.ru

### **Elena V. Grishay**

doctor of philosophy, Professor, Professor of the  
Krasnodar University of the Ministry of internal Affairs of Russia  
milena.555@mail.ru

### **Andrey N. Bulkin**

doctor of Philosophy, Professor, ANO VO "Belgorod  
University of Cooperation, Economics and Law", Stavropol  
Institute of Cooperation (branch), Head of the Department  
of Labor and Business Law  
milena.555@mail.ru

### **Sergey V. Abramov**

candidate of the North Caucasus social Institute  
milena.555@mail.ru

### **Anna V. Kostyuk**

associate Professor of the Krasnodar University of the  
Ministry of internal Affairs of Russia  
milena.555@mail.ru

### **Социально-философские аспекты диагностики кадровой политики в органах внутренних дел**

#### **Diagnostics in the sociology of personnel policy for internal Affairs bodies**

***Аннотация.** В современных трактовках кадровая политика рассматривается как ведущее, основное направление работы с персоналом организации, включающее специальные принципы, методы, профессионально ориентированные нормативы и правила. В статье исследуются современные параметры социально-философского диагностирования для структур и служб кадровых органов в системе внутренних дел Российской Федерации. Предложен авторский вариант исследования потенциала кадрового резерва для строительства, развития системы МВД России и территориальных органов полиции.*

***Ключевые слова:** право, социальная диагностика, кадровая политика, полиция, кадровый потенциал*

***Announcement.** In modern interpretations, personnel policy is seen as the leading, the main direction of work with the staff of the organization, including special principles, methods, professionally oriented regulations and rules. The article examines the current parameters of sociological diagnostics for the structures and services of personnel bodies in the system of internal Affairs of the Russian Federation. The author's version of a sociological study of potential personnel reserve for construction, development of the system of the MIA of Russia and territorial bodies of police*

***Keywords:** sociology, law, social diagnostics, personnel policy, police, personnel potential*

В современных трактовках кадровая политика рассматривается как ведущее, основное направление работы с персоналом организации, включающее специальные принципы, методы, профессионально ориентированные нормативы и правила. В комплексе такой деятельности кадровая политика развивается в целостную кадровую стратегию предприятия, организации, государственного учреждения. Для нашей темы одним из основных тезисов становится положение о том, что кадровая политика МВД России является неотъемлемой составной частью государственной кадровой политики. В системе органов внутренних дел профессиональная деятельность сотрудников кадровых органов разворачивается в федеральном органе исполнительной власти через работу с личным составом. По целевым установкам кадровая политика в системе МВД России направлена на формирование профессиональных кадров,

сохранение, воспроизводство и укрепление кадрового потенциала в интересах оперативно-служебной деятельности.

Законодательство Российской Федерации достаточно полноценно регулирует отношения полиции и общества, определяет основные направления деятельности полиции, перечень полномочий полицейских и требований к сотрудникам. В структуре современной кадровой диагностики объективным условием успешности рассматриваемой деятельности становится оформление комплекса информационных, вычислительных и телекоммуникационных ресурсов организационно-штатной работы. В установках современной науки такие ресурсы должны быть формализованы по критериям времени и пространства для обеспечения эффективной управленческой и исполнительской деятельности сотрудников кадровых органов. Это обусловлено особым составом требований к лицам, поступающим на службу в полицию. Соответственно, в систему правил кадрового отбора включены профессиональные оценки психологического состояния, моральных и нравственных качеств. Социально-психологическому измерению подлежит анализ готовности сотрудников полиции к выполнению правил и соблюдению предписанных условий профессиональной подготовки и служебной деятельности.

Актуальность научной диагностики в социальной философии кадровой политики для органов внутренних дел обусловлена новыми условиями деятельности руководящего состава, подразделений аппаратов управления, каждого сотрудника, в установках оптимального формирования, интенсивного развития и рационального использования кадрового потенциала органов внутренних дел.

В то же время, в соответствии с целевой установкой нашей темы исследования, необходимо различать понятия «социально-философская диагностика» и «мониторинг». Так, диагностика преимущественно обращена к исследованию истории, к обоснованию современного состояния и к перспективам социальных фактов. В свою очередь, социально-философский мониторинг - это приоритетный аргумент соответствующей статистики. Соответственно, для предмета данного исследования актуален диагностируемый комплекс правовых норм, установок и форм, методов и средств организационно-практической работы, обеспечивающих эффективность отбора и расстановки кадров, в целях повышения уровня профессиональной квалификации, непрерывного профессионального образования и морально-психологического обеспечения служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Актуальные для нашей темы, наиболее общие принципы и методы кадровой политики, как комплексной стратегии управления персоналом исследуют А.Ю. Алексин, Д.В. Балькова, О.Н. Валькович, О.С. Виханский, Е.В. Воронина, А.В. Зинченко, Г.П. Зинченко, О.В. Князева, К.А. Лагерева, Д.С. Любшина, Е.В. Слепцова, С.В. Шекшня и другие.

Современные вопросы научного обеспечения деятельности полиции рассматривают А.Я. Балкаров, А.В. Бойко, В.А. Бурко, Е.Н. Васильева, Н.Н.

Демидов, Я.К. Евстафиади, С.В. Егорышев, Ю.А. Зенцова, С.В. Зиновьев, О.В. Зуева, А.Н. Игнатов, А.А. Кашкаров, В.И. Майоров, О.А. Мальцев, А.В. Костюк, С.Я. Лебедев, Н.И. Разуваева, В.Е. Севрюгин, С.А. Тимко, Э.М. Филиппова, Р.В. Черкасов, В.М. Шамаров, И.А. Щёткина и другие авторы научных материалов по нашей теме.

Социально-философские и социологические проблемы в практиках формирования кадровой политики организации исследуют В.И. Андреева, О.Н. Демушина, Ю.М. Дёмин, Т.М. Иванова, В.В. Ильяшенко, А.Ю. Егоров, А.Я. Кибанов, Т.В. Коренькова, А.И. Кравченко, Т.В. Кузнецова, Ю.Г. Одегов, А.П. Паршина, А.И. Пригожин, М.Ю. Рогожин, М.В. Удальцова.

Как отмечают современные авторы, создание эффективной кадровой политики - ключевая задача в деятельности органов внутренних дел. Кадровый потенциал органов внутренних дел составляют руководители и аппараты управления, аргументирующие свою деятельность законодательством РФ и ведомственными нормативными правовыми актами. В свою очередь, объекты кадровой политики - это сотрудники, федеральные государственные гражданские служащие, работники, служебные коллективы.

Так, А.Я. Балкаров пишет: «Совершенствование работы с кадровым резервом позволит замещать вакантные должности руководящего состава подготовленными руководителями, а самим сотрудникам - реализовывать субъективное право на продвижение по службе с учетом уровня квалификации, профессионального образования и опыта служебной деятельности»[1]. Соответственно, практика диагностики в философии кадровой политики обеспечивает разработку концептуальных положений, направленных на реформирование института кадрового менеджмента в органах внутренних дел, позволяет выявлять и аргументировать оптимальные пути его правового и организационного совершенствования.

В руководящих документах находит закрепление следующая установка: «Служба в полиции осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, регламентирующим вопросы прохождения службы в органах внутренних дел, с учётом положений настоящего Федерального закона»[2]. Создание системы эффективного кадрового аудита позволит формировать соответствующий резерв за счёт средств, методик, технологических приёмов подготовки сотрудников, готовых к исполнению должностных обязанностей в сложных современных условиях.

В корреляции с нормами права социально-философская диагностика позволяет оформить научные основания урегулирования общественных отношений в сфере административных процедур подбора, обучения, переподготовки кадров органов внутренних дел, аттестационных процедур. Как обязательное условие деятельности, профессионально ориентированная диагностика в философии кадровой политики для органов внутренних дел предполагает постановку и решение задач по развитию системы социальной и правовой защиты сотрудников полиции. Возрастающее значение в рассматриваемой деятельности имеет применение современных

компьютерных средств, объективно способствующих профессиональной динамике информационного обмена для документационного управления кадрами в системе органов внутренних дел. Социальная философия обеспечивает проективный индикатор успешности статистической взаимосвязи объекта и субъектов кадровой политики на качественно новом уровне.

Таким образом, современные условия развития общества определяют для сотрудников внутренних дел необходимость защиты личности, общества, раскрытия и выявления преступлений, предупреждения и пресечения правонарушений, исполнения административных наказаний. Свод должностных обязанностей сотрудников полиции предполагает, что стратегия профессиональной эффективности включает особый профессиональный отбор. Принципы и методы социальной философии востребованы при выборе стратегических направлений строительства, развития системы МВД России и территориальных органов полиции. Соответственно, на кадровые структуры органов внутренних дел возлагаются сложные задачи по профилактике и предупреждению чрезвычайных происшествий, коррупционных и иных правонарушений в органах внутренних дел.

#### ***Литература:***

1. Балкаров А.Я. Правовое и организационное обеспечение работы с кадровым резервом в органах внутренних дел Российской Федерации. Автореф. дисс. кандидата юридических наук. - 2017. - С. 6.
2. Федеральный закон «О полиции» от 07.02.2011. N 3-ФЗ (последняя редакция).
3. Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 30.11.2011. N 342-ФЗ; (действие документа (за исключением ч. 4 ст. 10, п. 21 ч. 1, ч. 2 и 3 ст. 11, ч. 2 ст. 12, ч. 3 ст. 13, ст. 76) распространено на лиц, имеющих специальные звания и проходящих службу в Росгвардии / Федеральный закон от 03.07.2016. N 227-ФЗ.
4. Базарова Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом. - М.: Финансы и статистика, 2013.
5. Бурдые П. О символической власти / П. Бурдые // Москва: Институт экспериментальной социологии.- СПб.: Алетейя, 2007. - С. 87-97.
6. Кубанов А.Я. Основы управления персоналом. - М.: АСТ, 2014.

#### ***Literature:***

1. Balkarov A. Ya. Legal and organizational support of work with the personnel reserve in the internal Affairs bodies of the Russian Federation. Abstract. Diss. of candidate of legal Sciences. - 2017. - P. 6.
2. Federal law "On police" dated 07.02.2011. N 3-FZ (the last version).
3. Federal law "On service in bodies of internal Affairs of the Russian Federation and amendments to certain legislative acts of the Russian Federation" dated 30.11.2011. N 342-FZ; (action document (with the exception of part 4 of article 10, paragraph 21, part 1, part 2 and 3 of article 11, part 2, article 12, part

3, article 13, article 76) common to persons with special ranks and serving in *Regardie* / Federal law of 03.07.2016. N 227-FZ.

4. Bazarova T. Yu., Eremin B. L. *Personnel management, Moscow: Finance and statistics, 2013.*

5. Bourdieu P. *On symbolic power* / P. Bourdieu // *Moscow: Institute of experimental sociology. Saint Petersburg: aleteya, 2007, Pp. 87-97.*

6. Kibanov A. Ya. *Fundamentals of personnel management, Moscow: AST, 2014.*