

На правах рукописи

Дукманов Мерген Вячеславович

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ
ОБЕСПЕЧЕНИЕ АДАПТАЦИИ НА СЛУЖБЕ МОЛОДЫХ
СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Специальность: 12.00.11 – судебная деятельность,
прокурорская деятельность, правозащитная
и правоохранительная деятельность

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Москва - 2019

Работа выполнена в Федеральном государственном казенном образовательном учреждении высшего образования «Академия управления Министерства внутренних дел Российской Федерации»

Научный руководитель: доктор юридических наук, профессор
Шамаров Вячеслав Матвеевич

Официальные оппоненты: **Лойт Хиллар Харриевич,**
доктор юридических наук, профессор;
ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский
государственный университет
аэрокосмического приборостроения»,
заведующий кафедрой государственного
права

Бялт Виктор Сергеевич,
кандидат юридических наук, доцент;
ФГКОУ ВО «Санкт-Петербургский
университет МВД России», доцент
кафедры управления персоналом и
воспитательной работы

Ведущая организация: ФГКОУ ВО «Московский университет
МВД России имени В.Я. Кикотя»

Защита диссертации состоится «19» декабря 2019 г. в «14» час. «00» мин. на заседании диссертационного совета Д 203.002.08, созданного на базе ФГКОУ ВО «Академия управления Министерства внутренних дел Российской Федерации», по адресу: 125171, г. Москва, ул. Зои и Александра Космодемьянских, д. 8, ауд. № 404-406.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на официальном сайте Академии управления МВД России: <https://a.mvd.rf>.

Автореферат диссертации разослан «11» октября 2019г.

Врио ученого секретаря
диссертационного совета Д 203.002.08
доктор юридических наук, профессор

А.М. Кустов

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность избранной темы. В условиях проведения глубоких сущностных и системных изменений в Министерстве внутренних дел Российской Федерации проблемы укрепления доверия граждан к органам внутренних дел, повышения эффективности их деятельности имеют непроходящее значение. Разрешение названных проблем обуславливается развитием потенциала персонала органов внутренних дел – важнейшего ресурса интенсификации служебной деятельности, приведение его в соответствие с требованиями инновационного социально ориентированного развития Российской Федерации.

Специфика службы в органах внутренних дел характеризуется значительными психическими и физическими нагрузками, повышенной ответственностью за результаты служебной деятельности, быстротой мобилизации и восстановления работоспособности в сравнительно короткие промежутки времени. В этих условиях готовность сотрудника, в том числе недавно принятого на службу, к выполнению профессиональных обязанностей оценивается уровнем приобретенных и закрепленных в процессе адаптации профессиональных знаний, умений и навыков, психологической уверенности в своих силах, а также объективной самооценкой, склонностью к постоянному самосовершенствованию, умением преодолевать трудности и интегрироваться в сложившуюся морально-нравственную атмосферу служебного коллектива.

В настоящее время в целях укрепления кадрового потенциала органов внутренних дел руководством МВД России предпринимаются определенные меры, направленные на совершенствование системы прохождения службы сотрудниками, а именно: профессиональной подготовки, укрепления служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел, морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности, повышения эффективности работы по профилактике коррупции.

Вместе с тем анализ кадровой ситуации в органах внутренних дел показывает, что в последнее десятилетие произошло размывание профессионального кадрового ядра, наметился отток наиболее квалифицированных кадров. Так, по данным Департамента государственной службы и кадров МВД России (далее – ДГСК МВД России), за период 2013-2018 гг. некомплект личного состава полиции увеличился с 4,0% до 6,8%, в первую очередь, за счет увольнений сотрудников по выслуге лет, дающей право на получение пенсии (2013г. – 34,1%; 2014г. – 35,6%; 2015г. – 36,2%; 2016г. – 40,9%; 2017г. – 43,4%, 2018г. – 46,5%), в то время как численность

молодых сотрудников (до 30 лет) в 2018 году составила 46,6% кадрового состава, из числа которых 29,9% личного состава прослужило не более трех лет.

Значительная текучесть кадров обуславливает проблему закрепления молодых сотрудников на службе, в том числе окончивших ведомственные образовательные организации, так как ежегодно 11-13% выпускников увольняются из органов внутренних дел на первом году службы.

Между тем, анализ содержания Федерального закона Российской Федерации от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» свидетельствует о том, что в нем отсутствуют нормы, закрепляющие организацию работы по адаптации молодых сотрудников в органах внутренних дел. Последнее приводит, с одной стороны, к выхолащиванию сущности приобщения к службе молодых сотрудников, превращению его в бюрократическую процедуру кадрового аппарата, а с другой, не стимулируют руководителей, кадровые и воспитательные аппараты к выявлению индивидуальных особенностей сотрудников, возможностей качественного освоения новой специальности, соответствующей современным компетенциям.

Таким образом, актуальность темы исследования обусловлена необходимостью укрепления кадрового потенциала органов внутренних дел, в общем, и совершенствования приемов и способов адаптации молодых сотрудников, в частности. При этом актуальной является потребность в овладении руководящим составом навыками и умениями комплексного применения арсенала организационных и правовых форм и методов работы с личным составом. Следует также констатировать недостаточную разработанность темы исследования в современной юридической науке, так как проблема адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел, ранее, как правило, изучалась в основном с позиций психологической и педагогической наук.

Степень научной разработанности темы исследования. Проведенный анализ научной литературы свидетельствует о том, что проблема адаптации к служебной деятельности в целом всегда была в центре внимания исследователей различных областей науки, в том числе и юриспруденции.

Вопросы правового регулирования и организационного обеспечения прохождения службы в органах внутренних дел в разные временные периоды рассматривались в работах таких ученых, как А.М. Артемьев, В.С. Бялт,

С.Ф. Зыбин, В.И. Казанцев, В.Я. Кикоть, Л.М. Колодкин, Х.Х. Лойт, Н.П. Маюров, Р.С. Мулукаев, С.Г. Ребров, С.И. Ушаков, В.М. Шамаров.

В рамках диссертационных исследований вопросы, освещающие проблемы правового регулирования адаптации сотрудников органов внутренних дел, нашли свое отражение в работах В.В. Антипова, А.В. Губанова, М.М. Дикажева, В.Н. Бушкевича, И.В. Будило, С.Г. Реброва, Е.А. Суминой, Л.А. Бардымовой, А.В. Фатулы, А.В. Осинцевой, Г.И. Уразаевой.

Зарубежный опыт организации этой деятельности в полиции был предметом научных исследований В.В. Бобырева, А.В. Быкова, Д.В. Васильева, В.И. Ермакова, И.Ф. Колонтаевской, В.М. Морозова, Г.К. Нурлыбаевой, Д.Д. Шалягина, И.Ч. Шушкевича.

В настоящем исследовании использовались труды ученых, занимавшихся изучением проблем адаптации и в других видах трудовой деятельности человека, в частности, работы С.Д. Артемова, С.Г. Антипина, А.М. Розенберга, А.Г. Мороз, И.А. Милославовой, В.А. Корыткова, М.О. Латуха, А.Б. Струкова, М.В. Синельник, С.В. Смирновой, М.И. Скубий.

Авторский анализ научных источников, действующего федерального законодательства, нормативных правовых актов МВД России позволяет констатировать, что существующая нормативная правовая база, фрагментарность теоретической разработанности проблемы адаптации на службе молодых сотрудников органов внутренних дел, а также недооценка её практической значимости в работе с кадрами, не в полной мере позволяют регулировать отдельные аспекты практической деятельности руководителей органов внутренних дел по адаптации на службе молодых сотрудников, что в современных условиях порождает правовые коллизии. Вышеперечисленные факторы обусловили необходимость проведения настоящего исследования и подтверждают актуальность темы исследования и ее практическую значимость.

Объектом исследования являются урегулированные нормами права общественные отношения, возникающие в сфере адаптации к службе молодых сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

Предметом исследования являются нормативные правовые акты, способствующие регулированию и организационному обеспечению деятельности должностных и иных лиц по адаптации на службе молодых сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, а также практика и опыт их реализации.

Общая гипотеза исследования. Качественное обновление и достижение устойчивой стабильности кадрового состава российской полиции возможны только при использовании современных научных достижений и образовательных программ, например при наличии системы введения молодых сотрудников в специальность «полицейский», научно обоснованных мер их правовой социализации и профессиональной адаптации к условиям службы в органах внутренних дел.

Частная гипотеза исследования. Важную роль в адаптации вновь принятого на службу в органы внутренних дел сотрудника играет его социальная идентификация в качестве сотрудника органов внутренних дел, так как ее отсутствие или нарушение приводит к его увольнению из органов внутренних дел.

Цель диссертационного исследования – состоит в проведении научного анализа проблем правового регулирования и организационного обеспечения адаптации на службе молодых сотрудников органов внутренних дел, обосновании теоретических выводов, разработке предложений и научно-практических рекомендаций по совершенствованию предмета исследования.

Поставленная цель диссертационного исследования предопределяет следующие его **задачи**:

1. Рассмотреть содержание основных понятий и категорий предмета исследования: «адаптация», «правовая социализация», «правоохранительная социализация», «адаптация к службе в МВД России», «адаптация молодых сотрудников органов внутренних дел», «кадры органов внутренних дел» и предложить их применение в практике работы с кадрами органов внутренних дел.

2. Оценить опыт стран Западной Европы и США по адаптации молодых сотрудников полиции к профессиональной деятельности и рассмотреть возможное его использование в современных организационно-правовых реалиях МВД России.

3. Предложить организационный алгоритм, регулирующий деятельность руководителей и иных субъектов в процессе адаптации на службе молодых сотрудников органов внутренних дел.

4. На основе правового регулирования разработать программу изучения личных и деловых качеств молодого сотрудника как условия для эффективной реализации адаптационного процесса в органах внутренних дел.

5. Изучить существующие организационно-правовые механизмы адаптации сотрудников органов внутренних дел к прохождению службы,

в первую очередь, наставническую деятельность, и на этой основе разработать практические рекомендации по совершенствованию указанной деятельности.

Методология и методы диссертационного исследования. Исследование базируется на общенаучной методологии материалистической диалектики. В диссертации использованы общенаучные методы: анализ, синтез, индукция, дедукция, аналогия, сравнение, системный и комплексный подходы; специальные методы – контент-анализ литературы и ведомственных документов по проблемам адаптации на службе сотрудников органов внутренних дел, метод экспертных оценок, анкетирование, опрос. В совокупности с общенаучными методами применялись частные методы исследования – исторический, статистический, формально-юридический, структурно-функциональный.

Вышеуказанная методология позволила осмыслить и раскрыть предмет диссертационного исследования, решить поставленные задачи, связанные с совершенствованием правового и организационного обеспечения адаптации на службе молодых сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

Нормативную базу исследования составили: Конституция Российской Федерации, федеральные законы Российской Федерации, указы Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, ведомственные подзаконные нормативные правовые акты МВД России, решения коллегий МВД России и судебной практики.

Теоретической базой исследования явились научные положения, концепции в сфере социального и государственного управления, управления правоохранительными органами, в том числе в сфере организации прохождения службы в органах внутренних дел, изложенные в трудах ученых А.М. Артемьева, Г.В. Атаманчука, Т.Ю. Базарова, В.Н. Бушкевича, В.С. Бялта, Б.Я. Гаврилова, А.А. Демина, А.П. Ипакяна, В.И. Казанцева, А.Я. Кибанова, Е.В. Киричека, В.Я. Кикотя, Л.М. Колодкина, Т.А. Комиссаровой, А.М. Кустова, В.П. Лаврова, Х.Х. Лойта, А.Ф. Майдыкова, В.Д. Малкова, В.М. Масловой, Р.С. Мулукаева, Д.К. Нечевина, А.Ф. Ноздрачева, В.В. Овчинникова, С.Г. Реброва, А.И. Турчинова, М.П. Киреева, С.И. Ушакова, В.М. Шамарова, Е.Ф. Яськова.

Научная новизна исследования заключается в том, что полученные результаты дополняют и расширяют теоретические представления об организации работы с вновь принятыми для прохождения службы молодыми сотрудниками органов внутренних дел, определяют место адаптации и ее роль в формировании квалифицированного профессионального ядра в подразделениях органов внутренних дел, уточняют в кадроведении понятийно-

категориальный аппарат.

Достаточно новым является подход автора к ранжированию терминов, характеризующих деятельность того или иного субъекта, участвующего в процессе адаптации молодых сотрудников на службе, а также раскрытие научного и практического содержания понятий: «адаптация к службе в МВД России», «адаптация молодых сотрудников органов внутренних дел», «правоохранительная социализация», «кадры органов внутренних дел».

Раскрыты научное и практическое содержание адаптации к служебной деятельности молодых сотрудников органов внутренних дел; исследованы виды адаптации и факторы влияния, играющие в ней основополагающую роль; установлена зависимость между адаптацией к правоохранительной деятельности и первоначальной идентификацией молодого специалиста в качестве сотрудника правоохранительных органов МВД России; обоснована роль адаптации молодых сотрудников в формировании стабильного профессионального кадрового ядра; выявлены позитивные аспекты работы с молодыми сотрудниками полиции в ряде стран Западной Европы и США, которые могут быть использованы в МВД России.

Автором предложен алгоритм правового регулирования и организационного обеспечения адаптации на службе молодых сотрудников органов внутренних дел, логически связывающий правовую и организационную составляющие адаптационного процесса. При этом уточнено содержание деятельности руководителей подразделений, кадровых аппаратов, наставников по созданию условий для успешной реализации профессиональной адаптации и правовой социализации молодых сотрудников.

Положения, выносимые на защиту:

1. Процессу адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел предшествуют два взаимосвязанных этапа: предварительный и непосредственный. Предварительный отражает подготовку индивида к профессиональной деятельности посредством правоохранительной социализации, а непосредственный – включение сотрудника к реализации полученных в адаптационном процессе знаний, умений и навыков в новых для него условиях правоохранительной деятельности.

При этом испытательный срок при приеме на службу в органы внутренних дел соискателем рассматривается как предадаптационный этап приобщения молодого сотрудника к профессиональной служебной деятельности.

2. Под «адаптацией молодых сотрудников органов внутренних дел на службе» понимается взаимосвязанный динамичный процесс, возникающий,

с одной стороны, на первоначальном этапе служебной деятельности молодых сотрудников, обусловленный необходимостью освоения содержания новой профессиональной деятельности при отсутствии профессиональных компетенций, соответствующих новым реалиям, а с другой, деятельность руководителей и других субъектов по интенсивному приобщению к практической служебной деятельности этой категории сотрудников.

3. Представляется, что «правоохранительная социализация» является одним из элементов процесса адаптации к правоохранительной деятельности, в ходе которой молодой сотрудник, не имеющий опыта и знаний в сфере оперативно-служебной деятельности, на первоначальном этапе идентифицирует себя в качестве сотрудника правоохранительных органов, а в дальнейшем, приобретая необходимые знания, умения, навыки становится специалистом-профессионалом, способным успешно выполнять функциональные обязанности по службе.

4. Позитивный опыт ряда стран Западной Европы и США по вхождению в непосредственную служебную деятельность молодых сотрудников включает в себя: преимущественно конкурсный отбор; правовую защиту, в том числе со стороны профсоюзов полиции; гарантии сотрудников полиции при осуществлении ими служебных полномочий; интенсивную и качественную профессиональную подготовку в неразрывном единстве теории и практики; создание благоприятных условий для карьерного роста.

5. Авторский алгоритм правового регулирования и организационного обеспечения адаптации на службе молодых сотрудников органов внутренних дел логически связывает правовую и организационную составляющие адаптационного процесса и включающий в себя три этапа: подготовительный (профориентационный), этап профессиональной адаптации, этап саморазвития сотрудника.

6. Совершенствование нормативного правового регулирования и организационного обеспечения адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел к прохождению службы обуславливает внесение в действующую систему нормативных актов некоторых поправок и дополнений, в частности:

6.1. Сроки индивидуального обучения нормативно привязаны к сроку периода стажировки. Однако, исходя из различий в специфике правоохранительной деятельности, нередко возникает необходимость его продления, которое предлагается внести в качестве дополнения в ч. 1 ст. 24 Федерального закона Российской Федерации от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе

в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

6.2. В содержание ст. 75 Федерального закона Российской Федерации от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в качестве обязательного элемента работы с кадрами предлагается включить норму, закрепляющую организацию работы по адаптации молодых сотрудников.

6.3. В Федеральном законе Российской Федерации от 27 июня 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» целесообразно закрепить институт наставничества как одну из действенных форм профессионального обучения и развития служащих, осуществляющих свою деятельность на должностях федеральной государственной службы.

6.4. Предлагается вариант авторского Положения «Об организации наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации» в качестве проекта ведомственного нормативного акта, закрепляющего цель, задачи и порядок реализации института наставничества в системе подготовки кадров для Министерства внутренних дел Российской Федерации.

Теоретическая значимость диссертационной работы заключается в том, что результаты, полученные в ходе исследования, дополняют и уточняют теоретические представления об адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел к служебной деятельности, определяют ее место и роль в системе формирования личности молодого специалиста – «полицейского», развития у него необходимых личностных качеств и приспособляемости к профессиональным особенностям своей новой службы.

Отдельные материалы диссертационного исследования могут быть использованы при подготовке учебников и учебно-методических пособий, а также включены в содержание специальных учебных дисциплин: «Формирование кадровой политики организации», «Государственная служба в органах внутренних дел», «Управление персоналом в органах внутренних дел» для преподавания в образовательных организациях МВД России.

Практическая значимость работы состоит в разработке научно-обоснованных предложений и практических рекомендаций по совершенствованию нормативной правовой базы в сфере кадрового обеспечения органов внутренних дел, организации адаптационных мероприятий

с назначенными впервые на должность сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации. В частности:

– с целью детализации правовой регламентации наставнической деятельности в МВД России в рамках диссертационного исследования соискателем разработан проект Положения «Об организации наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации»;

– сформулированы конкретные предложения по совершенствованию организационного, правового и материального стимулирования работы наставников, которые предлагается в качестве поправки внести в редакцию Федерального закона Российской Федерации от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Результаты исследования могут быть использованы при проведении занятий по профессиональной служебной подготовке личного состава органов внутренних дел, а также в деятельности кадровых служб при обучении руководителей территориальных органов МВД России различного уровня, их помощников по работе с личным составом, опытных сотрудников, привлекаемых в качестве наставников молодых сотрудников.

Степень достоверности и апробация результатов исследования. Обоснованность и достоверность результатов исследования обусловлена применением научной методологии, соответствующей задачам исследования, комплексным характером исследования, использованием теоретического и эмпирического материала, в том числе анализа и сопоставления сведений, взятых из различных источников: архивных материалов (44 источника); нормативных правовых актов (68 источников); периодических изданий печатных и электронных СМИ (247 источников); монографических трудов (12 источников); сведений Департамента государственной службы и кадров МВД России о состоянии работы с кадрами за 2010 – 2018 годы; диссертационных исследований по специальности 12.00.11 и смежных научных специальностей (38 источников); репрезентативность обеспечена проведением автором конкретных социологических исследований в виде анкетного опроса в сочетании с методом стандартизированного интервьюирования, как по месту службы сотрудников, так и сотрудников различных уровней, прибывающих на обучение в Академию управления МВД России (всего 770 респондентов, из которых 178 – сотрудники, прослужившие менее 3-х лет).

Задачами социологических опросов явились:

- изучение причин, влияющих на закрепление молодых сотрудников органов внутренних дел на службе;
- установление положительных и отрицательных явлений, с которыми молодые сотрудники столкнулись в первоначальный период службы;
- роль руководителей в первоначальном становлении молодых сотрудников органов внутренних дел;
- установление основных причин увольнения молодых сотрудников из органов внутренних дел;
- оценка организации наставнической деятельности в органах внутренних дел и предложения по ее усовершенствованию;
- выявление правовых, организационных и иных факторов и условий, положительно или отрицательно влияющих на организацию работы по закреплению молодых сотрудников органов внутренних дел на службе.

Результаты эмпирического исследования позволили скорректировать выводы и рекомендации практическим органам по внедрению и применению правового регулирования и организационного обеспечения адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел к прохождению службы.

Диссертация подготовлена на кафедре психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России. Основные положения и выводы диссертационного исследования представлены в десяти публикациях автора, четыре из которых в рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации. Основные положения и выводы диссертационного исследования обсуждались на заседаниях кафедры, а также апробированы на двух международных, одной всероссийской, двух межвузовских научно-практических конференциях и семинарах. В частности, на Межвузовском научно-практическом семинаре «Актуальные проблемы обучения огневой и физической подготовки в образовательных организациях МВД России и практических органах внутренних дел» – Академия управления МВД России, г. Москва, 28 апреля 2016 г.; на Всероссийской научно-практической конференции «Полицейское образование в XXI веке» – Академия управления МВД России, г. Москва, 21 ноября 2016 г.; на Первой Международной научно-практической конференции «Наука и образование: векторы развития в современном мире» – Московский институт государственного управления и права, г. Москва, 17 ноября 2016 г.; на шестнадцатой Межвузовской научно-практической конференции

«Человеческий капитал в системе ценностей современного общества – Национальный институт им. Екатерины Великой, г. Москва, 24 апреля 2017 г.; на Межвузовской научно-практической конференции «Современные векторы развития психологии и педагогики в России и за рубежом» – Национальный институт им. Екатерины Великой, г. Москва, 27 октября 2017 г.; на Первой Международной научно-практической конференции «Психологическая работа в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава: состояние, проблемы и пути решения» – Академия управления МВД России, Москва, 30 ноября 2017 г.

Результаты диссертационного исследования внедрены в практическую деятельность Министерства внутренних дел по Республике Калмыкия, Министерства внутренних дел по Карачаево-Черкесской Республике, Чувашского линейного отдела МВД России на транспорте, в образовательный процесс Академии управления МВД России, Национального Института имени Екатерины Великой, Московского института государственного управления и права.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, двух глав, каждая из которых содержит три параграфа, заключения, списка литературы, приложений. Структура и объем работы соответствуют предмету и задачам исследования.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность избранной темы диссертационного исследования, раскрывается степень ее научной разработанности, определены объект, предмет, цель, задачи, методология и методы диссертационного исследования, выдвинуты научные гипотезы. Излагаются методы научного поиска и его результаты. Описываются нормативная основа, теоретическая и эмпирическая базы исследования. Охарактеризована научная новизна исследования. Сформулированы положения, выносимые на защиту. Указана теоретическая и практическая значимость исследования. Приводятся сведения о степени достоверности и апробации результатов исследования.

Первая глава диссертации – **Понятие, принципы, формы вхождения молодых сотрудников в систему органов внутренних дел Российской Федерации** – состоит из трех параграфов, в которых исследованы методология и понятийный аппарат рассматриваемой проблемы.

В первом параграфе – ***Понятие и содержание правового регулирования***

и организационного обеспечения адаптации молодых сотрудников к службе в органах внутренних дел – уточнены понятие, сущность и содержание адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел к службе на основе исследования базового терминологического аппарата понятий: «адаптация», «правоохранительная социализация», «правовая социализация», «адаптация к службе в МВД России», «адаптация молодых сотрудников органов внутренних дел». По результатам анализа резюмируется авторское видение содержания рассматриваемых понятий (категорий).

Термин «адаптация» исследован с позиций биологической, философской, социологической и юридической наук. При этом предметно рассмотрен *социологический подход*. Соискатель приходит к выводу, что фактором, влияющим на адаптацию сотрудников органов внутренних дел, является их правоохранительная социализация. В этой связи автор соглашается с научной позицией А.В. Петровского, который процесс социализации личности определял как смену фаз адаптации, индивидуализации и интеграции. К вышеуказанному (применительно к сотрудникам органов внутренних дел) диссертантом предложено добавить еще одну фазу, определяющую процесс социализации личности – *идентификацию* или *личное отождествление*, представляющую собой принадлежность своей личности к сотрудникам органов внутренних дел МВД России.

Обосновывается авторское определение понятия «*правоохранительная социализация*», под которой предлагается понимать процесс адаптации к правоохранительной деятельности, в ходе которого молодой сотрудник, не имеющий опыта и знаний оперативно-служебной деятельности на первоначальном этапе, идентифицировав себя в качестве сотрудника правоохранительных органов, в дальнейшем, приобретая необходимые профессиональные качества, становится специалистом-профессионалом, способным успешно выполнять свои функциональные обязанности.

Раскрывая содержание «*правовой социализации*» автор приходит к выводу, что ее суть, помимо идентификации молодого сотрудника в качестве сотрудника правоохранительных органов, это усвоение норм, опыта, традиций, формирование особых профессиональных качеств, рассматриваемых автором в качестве основы профессионального правосознания сотрудника.

Поскольку производственная (служебная) среда оказывает непосредственное воздействие на процесс адаптации, в процессе исследования были описаны различные ее виды в органах внутренних дел. Диссертант приходит к выводу, что вид адаптации характеризуется системой объективных

и субъективных показателей, оценка которых позволяет сделать вывод о ее результативности. К объективным показателям относятся параметры, которые определяются с помощью различных методов (специальной аппаратуры, экспертной оценки, наблюдения). Субъективные показатели эффективности адаптации характеризуют отношение сотрудника к службе в целом или отдельным проявлениям личности. Они изучаются с помощью анкетирования сотрудника, психологического тестирования.

Автор формулирует понятие «адаптация молодых сотрудников органов внутренних дел к службе», вынесенного на защиту, а также отмечает, что процессу *адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел* предшествуют два взаимосвязанных этапа, предварительный и непосредственный. При этом испытательный срок при приеме на службу в органы внутренних дел соискателем рассматривается как предадаптационный этап приобщения молодого сотрудника к профессиональной служебной деятельности

Во втором параграфе – *Деятельность руководителей органов внутренних дел по адаптации молодых сотрудников к прохождению службы* – рассматривается организационная деятельность руководителей разных уровней управления в этой сфере деятельности.

Диссертантом констатируется, что роль руководителя органа внутренних дел в адаптации молодых сотрудников к службе первостепенна, так как именно он ее организует, определяет лиц, осуществляющих непосредственно адаптацию, контролирует процесс и подводит итоги. Отмечается, что данную задачу руководитель (начальник) решает с привлечением своего помощника по работе с личным составом, руководителей служб и подразделений, кадрового аппарата, наставников, психологов. При этом его личное участие – основа ее результативности.

В рамках исследования предложен алгоритм деятельности руководителя (начальника) органа внутренних дел по организации целенаправленного процесса комплектования подразделения молодыми специалистами и их адаптации, включающий в себя два этапа. На первом – отбор кадров, на втором их закрепление с использованием адаптационных форм и методов.

В теории и практике работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации сложился определенный понятийно-категориальный аппарат. Однако единой точки зрения на содержание ряда ключевых понятий среди ученых и практических работников до настоящего времени не выработано, что обуславливает потенциальные коллизии в практической деятельности.

В этой связи диссертантом предприняты попытки уточнить эти понятия с точки зрения этимологии значения слов и словосочетаний, а также их соотношение друг с другом: «персонал» и «кадры», «работа с кадрами» и «кадровая работа», «управление персоналом» и «организация работы с личным составом».

Автор задается вопросом: какими научным терминами следует именовать деятельность того или иного субъекта, участвующих в процессе по адаптации молодых сотрудников?

Отвечая на этот вопрос, впервые в теории кадроведения предпринята попытка ранжирования терминов, характеризующих деятельность того или иного субъекта, участвующего в процессе адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел. По мнению диссертанта, руководитель органа внутренних дел, управляя всем служебным коллективом, в котором находятся аттестованные и не аттестованные работники, в том числе и те, кто проходит адаптацию, осуществляет *«работу с персоналом»*. Работу его помощника по работе с личным составом, которую тот осуществляет преимущественно в отношении аттестованного состава, можно именовать *«работа с кадрами органов внутренних дел»*. Полагаем, что термин *«кадровая работа»* более предметно характеризует деятельность кадрового аппарата. Последний непосредственно исполняет ряд кадровых технологий: прием и зачисление на службу, присвоение специального звания, аттестация личного состава, поощрение и наказание сотрудников, увольнение со службы и пр. Термин «управление персоналом», по мнению диссертанта, применим для сферы работы с кадрами более высокого уровня управления – для МВД, ГУВД, УВД субъектов Федерации, УВДТ, а также для Департамента государственной службы и кадров МВД России.

В третьем параграфе – *Организационно-правовой опыт стран Западной Европы и США по адаптации молодых сотрудников полиции к прохождению службы* – отмечается, что в настоящее время идея служения полиции обществу в тесном сотрудничестве с гражданами превращает полицию этих стран из силовой структуры в сервисную службу с широким спектром предоставления социальных услуг.

Констатируется, что современный статус полицейской службы, а также дорогостоящая процедура качественной подготовки специалиста-профессионала, требуют особого внимания по отношению к профориентационной работе с молодежью. В итоге за пять или более лет до поступления в полицейскую академию более половины обучающихся

в полицейских академиях США молодых сотрудников осознанно приняло решение стать полицейским.

Отмечено, что основополагающими требованиями в подготовке и последующей адаптации полицейских кадров являются требования соблюдения общегражданских прав и свобод человека, а также личностные факторы поступающего в правоохранительные органы. Изучение личности ограничивается внешними психофизическими данными обучающегося и степенью его волевых качеств.

В США при проведении конкурсных экзаменов особое внимание уделяется выявлению способностей принятия самостоятельных решений в различных смоделированных ситуациях, связанных с практической полицейской деятельностью. Считается, что если кандидат не в состоянии брать на себя ответственность за последствия принимаемых решений, то для дальнейшей службы в полиции он не пригоден. Все это обуславливает сведение к минимуму вероятности отсева кадров по мотивам неспособности к адаптации для полицейской деятельности.

Заслуживает внимания институт испытательного срока в полиции, поскольку в процессе его применения помимо проверки соответствия профессиональной подготовки, деловых качеств сотрудника требованиям должности, правомочным специалистом проверяется умение применять и правильно использовать полученные в процессе обучения знания при непосредственном исполнении на практике испытуемым должностных обязанностей.

Автор приходит к выводу, что механическое перенесение зарубежного опыта в отечественную правоохранительную сферу без всестороннего анализа социально-экономических и исторических условий работы полицейских систем стран Западной Европы и США неприемлемо.

Вторая глава диссертации – **Совершенствование нормативного регулирования и организационного обеспечения адаптации к службе молодых сотрудников органов внутренних дел** – состоит из трех параграфов, в которых рассмотрены правовой механизм регулирования адаптации на службе молодых сотрудников органов внутренних дел; организация оптимизации процесса адаптации молодых сотрудников к служебной деятельности; наставничество.

В первом параграфе – *Оптимизация нормативного регулирования адаптации к службе молодых сотрудников* – диссертант отмечает, что характерной особенностью правового регулирования правоотношений,

связанных со службой в органах внутренних дел, является то обстоятельство, что оно осуществляется в строгом соответствии с нормативными правовыми актами только федерального уровня.

Автором проанализированы направления организации работы с кадрами в органах внутренних дел, так или иначе влияющие на закрепление молодых сотрудников на службе. На этой основе приходит к выводу, что положения, устанавливающие обязательность оформления личного поручительства при первичном поступлении на службу (ч. 7 ст. 17 Федерального закона Российской Федерации от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»), не согласуются с принципом равного доступа граждан к службе в органах внутренних дел (п. 2 ч. 2 ст. 4 Федерального закона Российской Федерации от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»), поскольку данные положения ставят поступление на службу в органы внутренних дел в зависимость от желания соответствующего должностного лица.

В качестве альтернативы предложен возможный вариант решения проблемы. На взгляд диссертанта он должен сводиться к либерализации правового института поручительства в органах внутренних дел. Считаем, что было бы целесообразно в отношении поручительства установить статус необязательного, факультативного элемента процедуры подбора кадров в органы внутренних дел, предоставив право ручаться за кандидата не только действующим сотрудникам органов внутренних дел, но и ветеранам МВД России, членам общественных советов при органах внутренних дел, внештатным сотрудникам полиции, членам общественных организаций и объединений правоохранительной и правозащитной деятельности, главам муниципальных образований, гражданам, носящим звание «Почетный гражданин», «Почетный сотрудник МВД», «Заслуженный юрист». Данная мера, по мнению диссертанта, возможно позволит снизить остроту вопроса о дискриминации института поручительства и будет способствовать формированию прочных связей полиции с институтами гражданского общества.

Одним из направлений работы с кадрами является их *ротация*. По мнению автора, институт ротации можно использовать в отношении лиц, не в полной мере выдержавших процесс адаптации или же оказавшихся в ситуации «профессионального выгорания» в силу специфики работы в органах

внутренних дел. В этой связи институт ротации может сыграть позитивную роль в использовании возможностей сотрудника с учетом его психологических черт.

Согласно ч. 4 ст. 23 Федерального закона Российской Федерации от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в заключаемый с сотрудником органов внутренних дел контракт, если тот назначен на должность, при которой предусматривается ротация, включается положение, согласно которому предусматривается возможность перевода сотрудника в установленном законодательством порядке на иную равнозначную должность, в том числе и в другую местность. В случае отказа предусматривается возможность перевода на нижестоящую должность или увольнения со службы.

Одновременно в статье 30 указанного законодательного акта перевод сотрудника на равнозначную или нижестоящую должность допускается с его согласия, а также определены основания перевода на равнозначную или нижестоящую должность. Таким образом, правовых оснований перевода по мотивам объективной невозможности психологической адаптации к определенному роду служебной деятельности законодатель не предусмотрел.

Вместе с тем, в системе органов внутренних дел имеется множество подразделений, таких как оперативные, следственные, охраны общественного порядка, специализированные отделы и подразделения, в каждом из которых своя уникальная специфика. Не каждый сотрудник органов внутренних дел, впервые поступающий на службу в МВД России, может успешно адаптироваться в любой сфере правоохранительной деятельности. Возможны ситуации, при которых новый сотрудник, с трудом адаптируясь к одной должности, может значительно преуспеть в другой.

Наличивают и другие ситуации, когда новый сотрудник не может стать членом сплоченного служебного коллектива зачастую не по своей вине, а в силу различий в личностных и морально-нравственных качествах сотрудника со сложившимся психологическим климатом в подразделении.

К сожалению, ч. 5 ст. 30 Федерального закона Российской Федерации от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», в которой закреплены основания для перевода сотрудника органов внутренних дел (основания являются исчерпывающими), не предусматривает такого мотива, как психологические критерии адаптационного периода. При этом п.3, предусматривающий перевод по личным

обстоятельствам, не раскрывает его содержания. Очевидно, что последнее увязывается с проблемами во внеслужебной деятельности.

Полагаем, что изложенное обуславливает необходимость внесения в ч. 5 ст. 30 Федерального закона Российской Федерации от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» дополнительного положения:

– «в связи с психологической невозможностью адаптации в определенной должности и дальнейшего исполнения своих служебных обязанностей по личному заявлению сотрудника органов внутренних дел».

Институт испытательного срока в органах внутренних дел Российской Федерации регламентирован Федеральным законом Российской Федерации от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Целью данного института является проверка соответствия сотрудника поручаемой ему работе, а также оказания ему помощи в практическом освоении должности со стороны закрепленного за ним наставника.

Полагаем, что в ряде случаев, исходя из различий в специфике правоохранительной деятельности, личностных качеств обучаемых, объективно необходимой представляется отмена жестких сроков испытания при поступлении на службу в органы внутренних дел. При этом испытательный срок необходимо сделать более гибким, а в исключительных случаях продлевать его на период более шести месяцев. Последнее желательно закрепить в соответствующих нормативных правовых актах.

В диссертации исследуется такой обязательный элемент профессиональной образовательной программы как стажировка, которая, по мнению автора, обладает ярко выраженным ориентационным характером, позволяя стажеру качественным образом пройти адаптационный период, закрепить приобретенные знания и навыки. Вместе с тем содержательная сторона стажировки, как формы повышения квалификации, определяется неконкретно. Так, если под стажировкой понимать разновидность дополнительного профессионального образования, то отсутствует ясность: как в период обучения возможно участие стажера в планировании работы подразделения органов внутренних дел (п.111.4 Приказа МВД России от 05.05.2018 № 275 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации»)

или выполнения им обязанностей должностного лица (то ли как стажера, то ли как временно исполняющего обязанности).

Предлагается внести изменения в данный нормативный акт в части касающейся определения содержания стажировки, как обучения по основной или дополнительной специальности, с разграничением понятий «стажировка» и «исполнение должностных обязанностей».

Подводя итог, автор констатирует, что нормативное правовое регулирование адаптации сотрудников органов внутренних дел является сложным правовым механизмом, который позволяет уполномоченным субъектам при реализации государственной кадровой политики в органах внутренних дел проводить оптимальную выборку претендентов из наиболее подготовленных для службы лиц, затем с использованием приемов и способов адаптации организовывать их индивидуальное обучение и изучение с последующим закреплением на службе.

Во втором параграфе – *Совершенствование организационного обеспечения адаптации молодых сотрудников* – проведен анализ кадровой ситуации в органах внутренних дел и внесены предложения по оптимизации процесса адаптации молодых сотрудников с использованием программы профессиональной адаптации.

В диссертации раскрыто содержание процесса *оптимизации адаптации* и внесены соответствующие предложения, которые автор обозначил как алгоритм деятельности руководителей и иных заинтересованных лиц по организационному обеспечению адаптации на службе молодых сотрудников органов внутренних дел. Этот алгоритм, логически связывающий правую и организационную составляющие адаптационного процесса, включает в себя три этапа: подготовительный (профориентационный), этап профессиональной адаптации и этап саморазвития сотрудника.

Автором внесены конкретные предложения по комплексному применению должностными лицами в процессе профессионального становления молодого сотрудника арсенала организационных, правовых и иных форм и методов, своевременное и качественное применение которых способствует активному освоению молодыми сотрудниками профессии и, как следствие, успешному закреплению их на службе.

В третьем параграфе – *Наставничество – апробированная форма организационно-правовой адаптации к службе молодых сотрудников* – в рамках юридической науки исследуются понятие, сущность, задачи и функции наставничества, а также основные проблемы применения этого метода

адаптации в практической деятельности.

Установлено, что наиболее часто практикуемой и наиболее эффективной формой индивидуальной работы с молодыми сотрудниками является наставничество.

На основе ретроспективного анализа организационно-правового регулирования наставничества в органах милиции автором выявлены позитивные стороны данного направления кадровой работы. Отмечено, что отсутствие в действующих нормативных правовых актах МВД России регламентации по организации наставничества, обязанностей и прав наставника, мер поощрения, ответственности руководителей органов внутренних дел за ненадлежащее организацию этой деятельности, не способствует развитию института наставничества в органах внутренних дел. В этой связи автором разработан проект Положения о наставничестве в органах внутренних дел, который включен в качестве приложения в диссертацию.

В виду неудовлетворенности сотрудников, осуществляющих наставническую деятельность материальными и моральными формами стимулирования их деятельности (в системе явно просматривается уклон на моральные формы), по мнению автора, одной из форм поощрения могло бы быть в соответствии с пунктом 1 статьи 44 Федерального закона Российской Федерации от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» представление к присвоению досрочно либо на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности.

В **заключении** обобщены результаты исследования, сформулированы выводы и предложения диссертанта по результатам исследования, такие как:

1. Адаптация, являясь одним из важных элементов в системе кадровой работы органов внутренних дел, выступает связующим звеном между входом сотрудника в организацию и осуществлением служебной деятельности в ней; ее основной целью является интегративное включение сотрудника во внутренний порядок организации и профессиональное окружение.

2. Проблема адаптации к служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел остается приоритетным направлением формирования высокопрофессионального кадрового состава в системе МВД России. Совершенствование нормативного правового алгоритма работы с молодыми сотрудниками, нейтрализация проявлений субъективизма и некомпетентности руководителей при организации этой деятельности повысят ее эффективность.

3. Представляется, что процесс адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел включает в себя два взаимосвязанных этапа – предшествующий и непосредственный. Предшествующий отражает подготовку индивида к профессиональной деятельности в системе правоохранительной социализации, а непосредственный – включение сотрудника к реализации в новых для него условиях правоохранительной деятельности, полученных в адаптационном процессе знаний, умений и навыков.

4. Под «адаптацией молодых сотрудников органов внутренних дел на службе» понимается взаимосвязанный динамичный процесс, возникающий, с одной стороны, на первоначальном этапе служебной деятельности молодых сотрудников, обусловленный необходимостью освоения содержания новой профессиональной деятельности при отсутствии профессиональных компетенций, соответствующих новым реалиям, а с другой, деятельность руководителей и других субъектов по интенсивному приобщению к практической служебной деятельности этой категории сотрудников.

5. Исследование показало, что правовое и организационное обеспечение работы по адаптации сотрудников органов внутренних дел на службе несовершенно и требует внесения определенной коррекции, в первую очередь, в систему наставнической деятельности в органах внутренних дел.

При этом, по мнению автора, *наставничество* как одна из распространенных форм обучения на рабочем месте, обладает рядом преимуществ перед другими методами.

Автор полагает, что *наставничество в органах внутренних дел* – это процесс обучения и развития личности на первоначальном этапе ее профессионального становления, формирования особого типа отношений между молодым сотрудником и наставником, которые строятся на объективности оценки результатов деятельности и поведения наставляемого, на доверии, честности, надежности, конфиденциальности в межличностных отношениях.

6. Проведенное исследование обусловило внесение ряда предложений по совершенствованию правового и организационного содержания предмета исследования, в частности, отмечается, что поскольку нормативные правовые акты, непосредственно регулирующие процессы адаптации в органах внутренних дел как на федеральном (государственном), так и на внутриведомственном уровнях отсутствуют, будет уместным предложить внести в систему законодательных актов Российской Федерации и принятых на их основе ряда подзаконных нормативных документов, регулирующих правовые

отношения в органах внутренних дел, соответствующие дополнения и изменения в части касающейся категории лиц, подлежащих адаптации в органах внутренних дел: сотрудники, впервые поступающие на службу (вновь принятые на службу) в органы внутренних дел; выпускники образовательных организаций системы МВД России.

Научные статьи, опубликованные в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных ВАК:

1. *Дукманов М.В.* Некоторые проблемы адаптации молодых сотрудников к службе в органах внутренних дел / М.В. Дукманов // Труды Академии управления МВД России. 2016. № 4 (40). С. 109-112. – 0,51 п. л.

2. *Дукманов М.В.* К вопросу о рассмотрении понятия «адаптация человека» с точки зрения социологии / М.В. Дукманов // Мир образования – образование в мире. 2017. № 4 (68). С. 211-215. – 0,44 п. л.

3. *Дукманов М.В.* Нормативное регулирование наставничества в системе адаптации личности в трудовой (служебной) деятельности / М.В. Дукманов // Вестник Академии права и управления. 2017. № 4 (49). С. 113-116. – 0,47 п. л.

4. *Дукманов М.В.* Управление служебной карьерой в органах внутренних дел / М.В. Дукманов // Труды Академии управления МВД России. 2018. № 2 (46). С. 82-86. – 0,58 п. л.

Научные статьи, опубликованные в иных научных изданиях:

5. *Дукманов М.В.* Профессиональная служебная и физическая подготовка, как составляющая часть профессиональной адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел / М.В. Дукманов // Актуальные проблемы обучения огневой и физической подготовки в образовательных организациях МВД России и практических органах внутренних дел: материалы Межвузовского научно-практического семинара (Москва, 28 апреля 2016 г.); под общ. ред. И.В. Сидоренко, А.Р. Косиковского. М.: ООО «Буки Веди», 2016. С. 100-105. – 0,38 п.л.

6. *Дукманов М.В.* Системный подход к адаптации сотрудников к службе в органах внутренних дел / М.В. Дукманов // Полицейское образование в XXI веке: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции (Москва, 23 ноября 2016 г.); М.: Академия управления МВД России. 2016. С. 61-65. – 0,47 п. л.

7. *Дукманов М.В.* Адаптация персонала: теоретический анализ понятия / М.В. Дукманов // Наука и образование: векторы развития в современном мире: сборник материалов I Международной научно-

практической конференции (Москва, Московский институт государственного управления и права. 17 ноября 2016 г.). М.:КНОРУС, 2016. – Т. 2. С. 160-164. – 0,25 п. л.

8. *Дукманов М.В.* Адаптации сотрудников органов внутренних дел к службе: психологические аспекты / М.В. Дукманов // Журнал гуманитарных наук. – М.: 2017. № 17. С. 120-122. – 0,25 п. л.

9. *Дукманов М.В.* Повышение результативности психологических приемов и способов адаптации сотрудников органов внутренних дел / М.В. Дукманов // Человеческий капитал в системе ценностей современного общества: сборник материалов шестнадцатой ежегодной научно-практической конференции (Москва, Национальный институт им. Екатерины Великой. 26 апреля 2016 г.) М.: Изд-во НИЕВ. «Екатерининские чтения XVI» 2017. С. 127 -128. – 0,24 п.л.

10. *Дукманов М.В.* К вопросу о понятии «управление персоналом» в системе управленческой деятельности / М.В. Дукманов // Психологическая работа в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава: состояние, проблемы и пути решения: сборник материалов Первой Международной научно-практической конференции (Москва, 30 ноября 2017 г.). М.: Академия управления МВД России. 2018. С. 185-191. – 0,25 п. л.

Дукманов Мерген Вячеславович

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ
ОБЕСПЕЧЕНИЕ АДАПТАЦИИ НА СЛУЖБЕ МОЛОДЫХ
СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Подписано в печать: 03.10.2019 г. Формат 60x84 1/16
Усл. печ. л. 1,17 Тираж 100 экз. Заказ № /
Отпечатано в отделении полиграфической и оперативной печати
РИО Академии управления МВД России
125171, Москва, ул. З. и А. Космодемьянских, д. 8