



*На правах рукописи*

АБДУЛЛОЕВ АБУБАКР ЛУТФУЛЛОЕВИЧ

**ПРАВОВЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ОТБОРА И  
РАССТАНОВКИ КАДРОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В  
ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН**

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

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата юридических наук

Москва – 2021

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

**Научный руководитель:** заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор  
**Майдыков Анатолий Федорович**

**Официальные оппоненты:** **Огородников Владимир Иванович,**  
доктор юридических наук, профессор, Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования «Академия ФСИН России» профессор кафедры управления и организации деятельности УИС юридического факультета

**Хадисов Газиявдибир Хадисович,**  
кандидат юридических наук, доцент, Федеральное государственное казенное образовательное учреждение высшего образования «Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации имени В.Я. Кикотя», начальник кафедры административного права

**Ведущая организация:** Федеральное государственное казенное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации»

Защита диссертации состоится 1 апреля 2021 г. в 12 час. 00 мин. на заседании диссертационного совета Д 203.002.08, созданного на базе Академии управления МВД России по адресу: 125171, Москва, ул. З. и А. Космодемьянских, д. 8, зал группы международного сотрудничества.

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

Автореферат разослан 22 января 2021 года.

Ученый секретарь  
диссертационного совета Д 203.002.08  
кандидат юридических наук

В.В. Урбан

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Вопросы прохождения службы в органах внутренних дел Республики Таджикистан, развития и укрепления кадрового потенциала таджикской милиции играют определяющую роль в повышении эффективности деятельности по обеспечению правопорядка.

Качество правоохранительной деятельности органов внутренних дел, как важнейшего государственного института, выполняющего основной объем функций по противодействию преступности, охране общественного порядка и обеспечению общественной безопасности, зависят от многих факторов. В их числе: укомплектованность кадрового состава, его рациональная расстановка и уровень профессионализма, а также минимизация так называемой «текучести кадров». От всего этого в полной мере зависит доверие граждан органам правопорядка, отношение к ним не просто как к правоприменительным органам, имеющим соответствующие властные полномочия, но и как к активному помощнику населения в самых различных ситуациях.

Именно поэтому в рамках проводимой в последние годы реформы органов внутренних дел Республики Таджикистан, основной акцент делается не только на оптимизацию их численности и организационно-структурного построения, но и на качество отбора и расстановки кадров.

В то же время необходимо отметить, что в Республике Таджикистан отчетливо прослеживается тревожная тенденция оттока опытных высококвалифицированных специалистов, имеющих большой опыт практической, в том числе руководящей работы. За последние годы в структурных подразделениях МВД Республики Таджикистан в разы увеличилась текучесть личного состава. Если в 2014 г. некомплект подразделений органов внутренних дел составлял 3,8 %, то к 2018 г. он вырос до 5,9 %. В 2019 г. ситуация несколько улучшилась, некомплект составил 4,8 %, но в основном за счет сокращения штатной численности. О сложной кадровой ситуации свидетельствуют и другие статистические данные. Так, если в 2014 г. лишь 1,4 % сотрудников увольнялись по собственному желанию и выслуге лет, которая предоставляет право на пенсию, то в 2019 г. их доля составила уже 2,1%. Этому способствовал ряд обстоятельств, среди которых следует назвать напряженные условия несения службы, отсутствие адекватного материального стимулирования нелегкого милицейского выполнения служебных обязанностей, и главное – несовершенство законодательной базы, регламентирующей вопросы прохождения службы и социальной защиты личного состава органов внутренних дел.

Руководство Республики Таджикистан осознает эту проблему. Стратегия реформы милиции, рассчитанная на 2013-2020 гг. и Программа реформы (развития) милиции на 2014-2020 гг. главной своей целью поставили поэтапное совершенствование системы МВД Таджикистана, повышение качества оказания милицией государственных услуг, что позволит надежно обеспечивать права, свободы и законные интересы граждан, общественные и

государственные интересы от преступных и иных посягательств. Далеко не последняя роль отводится здесь кадровой политике в органах внутренних дел.

Признается, что дальнейшее совершенствование правовой регламентации организации прохождения службы позволит сориентировать сотрудников органов внутренних дел Республики Таджикистан на более качественное выполнение своих правоохранительных функций. Не случайно на торжественном собрании по случаю празднования Дня таджикской милиции Лидером нации, Президентом Республики Таджикистан Эмомали Рахмоном, в рамках подведения итогов деятельности органов внутренних дел за истекший год и постановки задач на очередной плановый период, руководству МВД республики были даны конкретные поручения по совершенствованию кадровой политики в органах внутренних дел.

Все это свидетельствует о важности научной проработки проблем кадрового обеспечения системы МВД Республики Таджикистан, в том числе, выработки предложений и рекомендаций по совершенствованию организационно-правового механизма подбора, расстановки кадров и решения других проблем, касающихся прохождения службы в органах внутренних дел. Эти и другие обстоятельства обусловили актуальность и послужили основанием для выбора темы нашего исследования.

**Степень научной разработанности темы диссертационного исследования.** Исследование выбранной темы имеет важное значение для совершенствования правовой и организационной составляющей при отборе и расстановке кадров для нужд органов внутренних дел Республики Таджикистан.

Различные аспекты, связанные с прохождением службы в органах внутренних дел, исследовались такими учеными, как: А.М. Артемьев, В.С. Бялт, М.М. Дикажев, С.Ф. Зыбин, В.Н. Казаков, В.И. Казанцев, В.Я. Кикоть, Л.М. Колодкин, Н.П. Маюров, Р.С. Мулукаев, С.Г. Ребров, Е.А. Сумина, С.И. Ушаков, В.М. Шамаров и др. Вопросы формирования и продвижения по службе (карьеру) руководящих кадров органов рассматривались в работах В.Н. Бушкевича, А.А. Гришковца, Е.Е. Доники, С.Г. Дирды, А.А. Прошина и др. Проблемы подготовки и профессионального обучения сотрудников органов внутренних дел, в том числе руководящего состава, рассматривались в трудах А.В. Буданова, И.В. Буданова, И.В. Будило, Л.А. Гурьевой, В.В. Закатовф, Н.В. Сердюк.

Специально различные проблемы государственной службы исследовались учеными Дж. Джамшедовым, Ф.М. Эргашевой и др.

Вопросы регулирования в правовом поле, а также вопросы, касающиеся организации подготовки кадров и прохождения службы в органах внутренних дел Республики Таджикистан, на диссертационном и монографическом уровнях проводились М.О. Кудратовым в 2013-2015 гг.

В 2018-2019 гг. проблемные вопросы функционирования руководителя территориального органа МВД Республики Таджикистан, связанные с предупреждением преступлений и дисциплинарных правонарушений среди

личного состава на диссертационном и монографическом уровнях были исследованы М.М. Мирзорустамовым.

Монографические исследования указанных авторов для науки и практики Таджикистана имеют большую теоретическую и практическую значимость. Однако эти исследования, к сожалению, сегодня уже не учитывают современных особенностей обеспечения процесса отбора, а также расстановки кадров органов внутренних дел и ее структурных подразделений в контексте проводимой реформы в Таджикистане. Кардинально в этом плане меняется и содержание кадровой службы, которая требует комплексного подхода и разработки путей их решения.

**Объектом исследования** является совокупность правоотношений, возникающих в процессе отбора и расстановки кадрового состава органов внутренних дел Республики Таджикистан, а также иные правовые и организационные отношения, сопровождающие прохождение в них государственной службы сотрудниками.

**Предмет исследования** составляют нормы правового регулирования, общие принципы организации процесса комплектования, включающие отбор и расстановку кадров государственной службы в органах внутренних дел Республики Таджикистан, результаты практической деятельности.

**Гипотеза исследования:** совершенствование правового обеспечения, практики комплектования, включающего отбор, и расстановку кадров подразделений МВД Республики Таджикистан, способны повысить эффективность и правомерность оперативно-служебной деятельности по защите прав и свобод человека и гражданина, осуществлению общественной безопасности и правопорядка в Таджикистане. Улучшение практики работы с кадрами подразделений МВД Республики Таджикистан требует качественного совершенствования подготовки (первоначального обучения, повышения квалификации и переподготовки) руководителей органов, подразделений и организаций, сотрудников кадровых аппаратов (подразделений и групп) в части юридических правил и методики применения кадровых технологий.

**Цель и задачи диссертационного исследования.** Цель исследования заключается в комплексном изучении правовых и организационных основ отбора и расстановки кадров государственной службы в органах внутренних дел Республики Таджикистан, совершенствовании их правовых основ, структуры, форм и методов деятельности кадровых аппаратов, с использованием опыта МВД Российской Федерации, обеспечивающих комплектование и должностное перемещение личного состава МВД республики.

Исходя из намеченной цели, диссертант поставил перед собой следующие задачи:

- изучить, проанализировать и обобщить имеющиеся научные труды и материалы тематических публикаций, определить степень и уровень разработанности избранной проблемы;
- сформулировать понятие подбора и расстановки кадров в органах внутренних дел.

- проанализировать законодательные и подзаконные нормативные правовые акты, регулирующие работу с кадрами органов внутренних дел в Республике Таджикистан и в других государствах;
- разработать конкретные предложения, дополнения и изменения по совершенствованию законодательства и ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих комплектование и расстановку кадрового состава подразделений МВД Республики Таджикистан:
- разработать практические рекомендации по организации отбора и расстановки кадров органов внутренних дел;
- предложить меры по оптимизации организационно-правового механизма формирования и расстановки кадров органов внутренних дел;
- предложить меры использования современных кадровых технологий в процессе отбора и расстановки кадров органов внутренних дел Республики Таджикистан.

**Методология и методы исследования.** Методологическую основу образует система принятых в науке принципов и методов познания социально-правовых институтов в их взаимосвязи и взаимообусловленности.

В работе использовались такие методы познания, как общенаучные: наблюдение, описание, обобщение, анализ, синтез, индукция и дедукция в процессе подбора и изучения всего материала диссертации; частно-научные: изучение анкетирование, экспертный опрос; всеобщий метод (материалистической диалектики) и сравнительно-правовой – при изучении терминов, определений (понятий), содержащихся в нормативных правовых актах и научной литературе. Для проверки достоверности был проведен социологический опрос, результаты которого учтены и описаны в тексте диссертационного исследования.

**Нормативную базу исследования составили:** Конституция Республики Таджикистан, нормативные правовые акты, регулирующие деятельность органов внутренних дел (закон Республики Таджикистан от 17 мая 2004 г. № 41 «О милиции»; закон Республики Таджикистан от 5 марта 2007 г. № 233 «О государственной службе»; Положение о прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел Республики Таджикистан от 5 апреля 2005 г. № 137; Положение о Министерстве внутренних дел Республики Таджикистан, утвержденное Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 28 декабря 2006 г. № 592; Стратегия реформы милиции на 2013-2020 гг., утвержденная Указом Президента Республики Таджикистан от 19 марта 2013 г. № 1438; Программа реформы (развития) милиции на 2014-2020 гг., утвержденная Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 3 мая 2014 г. № 296, Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации» от 30.11.2011 № 342-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации от 5 декабря 2011 г. № 49 (часть I) ст. 7020 (в ред. ФЗ РФ от 01.10.2019 г. № 328-ФЗ), Федеральный закон «О полиции Российской Федерации» от 07.02.2011 г. № 3-ФЗ), а также иное отраслевое законодательство.

**Теоретической основой диссертации** являются труды специалистов по правоведению, социальному управлению, философии, политологии, социологии, психологии, педагогике, истории. В основном это труды Л.И. Антоновой, В.К. Бабаева, В.М. Баранова, П.П. Баранова, Д.Н. Бахраха, К.С. Вельского, В.З. Веселого, И.А. Возгрина, Я.М. Бельсона, В.В. Бородина, А.В. Зиновьева, С.Ф. Зыбина, Г.Д. Ковалева, Л.М. Колодкина, Э.В. Кузнецова, В.М. Кукушина, Х.Х. Лойта, Г.М. Мякишева, А.Ф. Майдыкова, Н.Дж. Назаров, Л.А. Николаевой, Д.М. Овсянко, И.Ф. Покровского, А.Ш. Розикзода, Ю.А. Розенбаума, А.Н. Роши, В.П. Сальникова, В.Д. Сорокина, Ю.Н. Старилова, А.В. Стремоухова, Г.А. Туманова, А.В. Фатулы, В.П. Федорова, Ч.Дж. Шиллинга, А.Д. Шестака и др.

**Эмпирическую базу диссертационного исследования** составили официальные статистические данные Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан за 2014-2019 гг.; обзоры Управления кадров и работы с личным составом МВД Республики Таджикистан (далее – УК и РЛС) за 2014-2019 гг.; архивные материалы по работе с кадрами УК и РЛС МВД Республики Таджикистан; решения коллегий, протоколы оперативных совещаний по кадровой тематике; материалы анкетирования 268 респондентов, проведенного автором в 2015-2019 гг., в которых респондентами выступили сотрудники территориальных органов внутренних дел Республики Таджикистан.

**Научная новизна диссертационного исследования** определяется выбором темы и целостным подходом к ее исследованию. Также учтены степень разработанности различных аспектов проанализированной проблематики, комплексное исследование процесса отбора и расстановки кадров в органах внутренних дел и его нормативно-правового регулирования.

В результате достижения названной выше цели исследования и решения, связанных с ней задач, получены следующие результаты, обладающие научной новизной:

- определен понятийный аппарат процесса отбора и расстановки кадров в органах внутренних дел;
- обоснована предложенная диссертантом унификация образовательных учреждений системы МВД Республики Таджикистан на примере трехуровневой системы подготовки кадров. В разработанной системе предлагается использовать передовой опыт МВД Российской Федерации.

Научная новизна отдельных положений и выводов исследования отражается в **положениях, выносимые на защиту.**

1. Определена основная цель кадровой политики в части комплектования МВД Республики Таджикистан. Она заключается в обеспечении многофункциональной системы правоохранительной деятельности высококвалифицированными сотрудниками с учетом произошедших в стране коренных изменений и её последующей трансформации в сервисную (флагманскую) службу.

Процесс реформирования органов внутренних дел Республики Таджикистан, в том числе модернизация их кадровой составляющей, должен

осуществляться с учетом и в рамках самой правоохранительной деятельности, а также её модернизации.

2. Определены приоритетные направления дальнейшего формирования кадрового обеспечения МВД Республики Таджикистан: кадровое планирование, подбор, отбор, расстановка (распределение), оценка кадров, формирование кадрового резерва. В целом, именно они определяют кадровую политику МВД Республики Таджикистан. Указанные направления могут включать в себя также разработку критериев реализации, влияющих на сущность и содержание других направлений кадровой политики.

3. Выявлена закономерность и сформулировано авторское утверждение о том, что существует прямая зависимость эффективности подбора кандидатов на службу в ОВД Республики Таджикистан от уровня социальной защищенности сотрудников в процессе выполнения ими должностных обязанностей.

Для минимизации влияния такой зависимости на подбор кандидатов и повышения социального статуса сотрудников ОВД предлагаются следующие меры:

а) денежное содержание сотрудников ОВД Республики Таджикистан должно быть выше, чем средняя заработная плата иных государственных служащих по региону;

б) сотрудник, принятый на службу в ОВД Республики Таджикистан, в первый год службы должен быть обеспечен служебным жильем за счет ведомственных фондов. Сотрудник, безупречно прослуживший в ОВД Республики Таджикистан 10 и более лет, должен быть обеспечен бесплатным жильем (на конкурсной основе);

в) медицинское обеспечение сотрудников ОВД Республики Таджикистан и членов их семей должно осуществляться в специализированных клиниках, подведомственных МВД Республики Таджикистан, на безвозмездной основе, а в государственных и муниципальных клиниках – по договору обязательного медицинского страхования.

4. Сформулированы научно-обоснованные предложения по дальнейшему совершенствованию организационных основ отбора и расстановки кадров государственной службы в органах внутренних дел Республики Таджикистан, включающие в себя следующие положения:

а) на регулярной основе должны совершенствоваться: взаимодействие и координация между структурными подразделениями органов внутренних дел с кадровыми аппаратами, руководителями органов внутренних дел и службами занятости; развитие института кадрового резерва;

б) основными принципами подбора и расстановки кадров должны стать следующие принципы: соответствия, перспективности и сменяемости;

в) основным субъектом организации отбора и расстановки кадров должен быть руководитель соответствующего подразделения органа внутренних дел.

5. Предлагается проведение унификации образовательных учреждений системы МВД Республики Таджикистан на основе трехуровневой подготовки кадров, включающей в себя: средние, средние специальные и высшие учебные заведения системы МВД Республики Таджикистан. В разработанной системе



предлагается использовать передовой опыт МВД Российской Федерации. Его реализация позволит обеспечить интегрированный процесс подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров органов внутренних дел, и, самое главное, – позволит овладеть сотрудникам, в том числе и руководителям органов внутренних дел, базовыми и профессиональными компетенциями. Внедрение такой системы, придаст образовательной деятельности целенаправленный характер.

6. Тщательное исследование содержания работы с кадрами в органах внутренних дел Республики Таджикистан позволяет сделать вывод о необходимости специального нормативного правового закрепления принципиальных установлений по дальнейшему совершенствованию этого вида деятельности. В связи с чем, соискателем предлагается специальный нормативный правовой акт, содержащий перечень научно-обоснованных методических рекомендаций по работе с кадрами и включающий в себя, в том числе цели, стадии процесса отбора, расстановки, подготовки кадров, а также содержание планирования и конкретные меры по осуществлению этого вида деятельности.

**Теоретическую значимость диссертационного исследования** составляют полученные в процессе исследования результаты, обновляющие теоретические представления о содержании правовых и организационных основ отбора и расстановки кадров государственной службы в органах внутренних дел. Отдельные результаты диссертационного исследования могут быть использованы в педагогической деятельности образовательных организаций, в частности при преподавании таких дисциплин как: «Управление персоналом», «Организация управленческого поведения», «Организация работы с кадрами», «Правоохранительные органы», «Государственная служба», «Формирование кадровой политики в органах внутренних дел».

Также, теоретическая значимость определяется конкретными выводами, относящимися к правовым и организационным основам отбора и расстановки кадров органов внутренних дел, которые позволяют эффективно использовать их в образовательном процессе, в профессиональной служебной подготовке личного состава органов внутренних дел.

Выводы, рекомендации, предложения, содержащиеся в диссертационном исследовании, могут использоваться в дальнейших научных разработках процедуры отбора и расстановки кадров в системе МВД Республики Таджикистан.

**Практическую значимость диссертационного исследования** составляет возможность реального использования научно обоснованных рекомендаций по совершенствованию процедуры отбора и расстановки кадров органов внутренних дел в процессе профессиональной подготовки и воспитания личного состава органов внутренних дел, в процессе правотворчества, в частности, при разработке законопроектов Республики Таджикистан «О полиции» и «Об органах внутренних дел Республики Таджикистан», а также при совершенствовании отраслевых законодательных и

других нормативных правовых актов, регламентирующих кадровую политику МВД Республики Таджикистан.

**Степень достоверность и апробация результатов исследования.**

Научные положения, выводы и рекомендации, сформулированные в диссертации, обоснованы теоретическими решениями и экспериментальными данными, полученными в работе, не противоречат известным положениям науки управления органами внутренних дел в сфере кадрового обеспечения и правоохранительной деятельности, базируются на строго доказанных выводах.

Достоверность полученных научных выводов и сформулированных положений, выносимых на защиту, определяется комплексным исследованием рассматриваемой проблемы с использованием системного анализа положений науки управления ОВД в сфере кадрового обеспечения и правоохранительной деятельности, действующего законодательства, изучения правоприменительной практики и информации, полученной в результате проведенного эмпирического анализа с позиций обеспечения репрезентативности исследования, учета широкого спектра научных источников, отражающих различные мнения их авторов по исследуемой тематике.

Диссертационное исследование было подготовлено на кафедре психологии, педагогики и организации работы с кадрами Федерального государственного казенного образовательного учреждения высшего образования «Академия управления Министерства внутренних дел Российской Федерации», обсуждалось на заседаниях и рецензировалось сотрудниками кафедры.

Основные предложения, выводы и рекомендации автора получили апробацию в виде докладов на следующих конференциях: XIX Международной научно-практической конференции «Экстремальные ситуации, конфликты, социальное согласие» (г. Москва, 23 ноября 2017 г.); Международном научно-практическом форуме «Летняя школа молодых ученых – 2018» (г. Москва, 28-31 мая 2018 г., Академия управления МВД России); Международном конкурсе на лучшую научную публикацию молодых ученых (г. Москва, 5-7 ноября 2018 г., Академия управления МВД России); Форсайт-дискуссии «Юридическая наука будущего: взгляд молодых ученых» (г. Москва, 25 июня 2019 г., Институт государства и права Российской академии наук); Международной научно-практической конференции «Стратегическое развитие системы МВД России» (г. Москва, 30 октября 2019 г., Академия управления МВД России); Круглом столе в рамках IX Московской юридической недели «Защита прав граждан в условиях цифровой среды» (г. Москва, 28 ноября 2019 г., Московский государственный юридический университет им. О.Е. Кутафина).

Материалы диссертационного исследования были внедрены и используются в учебном процессе и научной деятельности: Санкт-Петербургского университета МВД России, Академии МВД Республики Таджикистан, Института государственного управления при Президенте Республики Таджикистан, Российско-Таджикского (славянского) университета, ГКОУ КШИ № 1, в практической деятельности Управления кадров и работы с

личным составом МВД Республики Таджикистан, Управления по работе с личным составом Управления на транспорте МВД России по Приволжскому федеральному округу, Управления по борьбе с организованной преступностью МВД Республики Таджикистан, Национального центра законодательства при Президенте Республики Таджикистан и в аппарате Национального координатора по реформе милиции МВД Республики Таджикистан.

Выводы, основные положения и рекомендации диссертационного исследования изложены в шести опубликованных автором научных работах, общим объемом 2,11 п. л., четыре из которых – в ведущих рецензируемых научных изданиях, рекомендованных перечнем ВАК при Минобрнауки России.

**Структура диссертации** определяется спецификой объекта и предмета исследования, целями и задачами исследования и состоит из введения, двух глав, включающих шесть параграфов, заключения, списка литературы и соответствующих разработанных приложений.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во *введении* диссертантом обосновывается актуальность диссертационного исследования, определяется степень научной проработанности проблемы, определяются цели и задачи научного исследования, его объект и предмет, методология исследования, уточняются элементы научной новизны, формулируются ключевые положения, выносимые на защиту, а также указываются аспекты, характеризующие теоретическую и практическую значимость проведенной работы.

**Первая глава настоящей работы «Теоретико-правовые основы кадрового обеспечения органов внутренних дел в процессе реформирования государственной службы Республики Таджикистан»**, состоящая из трех параграфов, посвящена общим вопросам, связанным с теоретическими и правовыми основаниями кадрового обеспечения органов внутренних дел в процессе реформирования государственной службы в Республике Таджикистан.

*В первом параграфе первой главы «Развитие теоретических основ законодательства, регламентирующего кадровое обеспечение органов внутренних дел Республики Таджикистан»*, автором изучаются различные аспекты анализируемой проблематики.

Прежде всего, диссертантом отмечается, что динамика развития политической ситуации с начала 90-х годов в Республике Таджикистан спровоцировала появление различных негативных социальных тенденций, которые привели к повышению социального напряжения и возникновению множества межнациональных и иных общественных конфликтов, росту преступности и других нарушений общественного порядка.

Государственная политика кадрового обеспечения органов внутренних дел Таджикистана прошлых десятилетий не соответствовала прогрессивному вектору развития государства и общества, требованиям практики. Отсутствие необходимых решений в области кадровой политики на протяжении долгого

времени закономерно привело к ослаблению системы формирования кадров органов внутренних дел и, как следствие, к снижению эффективности государственного управления в данной сфере. В результате многие сотрудники были вынуждены сменить место работы и сферу деятельности, так как их знания и опыт оказались невостребованными.

В настоящее время в социокультурной, экономической и политической сферах Республики Таджикистан наблюдаются существенные изменения, которые влияют на процесс реализации государственной кадровой политики. Законодательство Республики Таджикистан предоставило гражданам право свободно выбирать вид, время и место трудовой деятельности. В государственных органах управления увеличивается процент молодых специалистов, разрабатываются и внедряются в практику новые механизмы функционирования кадровых структур, повышается образовательный уровень кадров. Эти процессы свойственны и системе органов МВД Республики Таджикистан.

Важной составляющей развития законодательства о кадровом обеспечении органов внутренних дел является задача повышения кадровой безопасности. Автором выявлено, что кадровая безопасность органов внутренних дел является определяющей при формировании кадрового состава ее подразделений. Полагаем, что именно фактор кадровой безопасности должен формировать концептуальный базис подходов к отбору, оценке, обучению, мотивации и развитию служащих органов внутренних дел. В работе обосновано, что неотъемлемой частью кадровой безопасности являются вопросы информационной безопасности органов внутренних дел.

Вместе с тем, некоторые руководители структурных подразделений органов внутренних дел игнорируют значимость мероприятий по развитию персонала и повышению кадрового потенциала, что является существенным демотивирующим фактором для сотрудников. Как следствие – кадровый дефицит и отсутствие подходящих и мотивированных на успех кандидатов на службу в системе органов внутренних дел.

Диссертантом обосновывается, что нормативные правовые акты, регламентирующие кадровые вопросы, классифицируются в зависимости от степени юридической силы. На вершине соответствующей иерархии находится Конституция как основа действующего законодательства. Второй уровень составляют конституционные и отраслевые законы. Третий уровень составляют подзаконные акты – указы и распоряжения Президента Республики Таджикистан, постановления и иные нормативные правовые акты Правительства Республики Таджикистан, приказы, распоряжения и соответствующие нормативные акты министерств и ведомств.

В параграфе проанализирован ряд ключевых документов по реформированию милиции (органов внутренних дел Республики Таджикистан), к которым относятся: Стратегия реформы милиции на 2013-2020 гг. и Программа реформы (развития) милиции на 2014-2020 гг.

Проведенный в процессе исследования анализ современной нормативно-правовой базы и специальной литературы в области исследования позволил

обосновать необходимость разработки новых принципов и методов кадрового обеспечения, а также определить приоритетные направления совершенствования законодательства и организационных основ работы с кадрами по обеспечению необходимой эффективности кадрового состава для исполнения возложенных на него обязанностей с учетом рекомендаций специалистов по применению новых технологий и методик в сфере привлечения специалистов-профессионалов для замещения вакантных должностей в органах внутренних дел Республики Таджикистан. Диссертант пришел к мнению, что вновь сформированная теоретико-методологическая база реформирования системы кадрового обеспечения органов внутренних дел в значительной степени способствует успешному решению поставленных задач.

Поскольку профессионализм специалистов – это залог эффективного решения задач органов безопасности государства, изучению данного вопроса в научном дискурсе уделяется особое внимание. Диссертант обосновывает необходимость формирования полноценной правовой основы отбора кадров, способствующей регламентации всех процессов и процедур, нивелированию влияния организационно-экономических и социально-психологических факторов при формировании кадрового состава органов внутренних дел. Развитие человеческого потенциала органов внутренних дел, с нашей точки зрения, должно основываться на формировании широкого комплекса общечеловеческих ценностей и глубоком осознании значимости социальной миссии в развитии своей страны.

Умозаключения и теоретические исследования автора, касающиеся правовых основ отбора и расстановки кадров в органах внутренних дел Республики Таджикистан, дополнительно подкреплены результатами проведенного анкетирования.

На основе теоретического и эмпирического исследования проблем кадровой политики в органах внутренних дел Республики Таджикистан диссертантом разработано авторское определение процедуры отбора и расстановки кадров в органах внутренних дел. Нами также предложена авторская систематизация международных актов (конвенций, договоров, соглашений, деклараций и др.), ратифицированных Таджикистаном, в форме хронологической инкорпорации, затрагивающей интересы системы подготовки кадров для нужд органов внутренних дел. В контексте улучшения кадровой политики нами разработан проект Приказа МВД Республики Таджикистан «Об утверждении «Методических рекомендаций по отбору и расстановке кадров в структурных подразделениях МВД Республики Таджикистан».

***Во втором параграфе первой главы «Формирование стадий организации отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел и определение направлений совершенствования кадрового обеспечения комплектования и расстановки кадров»*** приведены и детально изучены ключевые элементы организации деятельности по отбору кандидатов для прохождения службы, а также выделены направления совершенствования кадрового обеспечения, комплектования и расстановки кадров в органах внутренних дел Республики Таджикистан.

Диссертантом отмечено, что процесс проведения отбора кадров определяет дальнейшую эффективность кадровой работы, а также деятельность специалистов, обеспечивающих выполнение профессиональных функций и задач. Поэтому, именно в рамках данного процесса необходимо создать основательную правовую и методологическую базу, регламентирующую основные критерии и требования, предъявляемые к кандидатам на службу; основные цели и принципы формирования системы работы с кадрами на всех ее этапах; методы и процедуры, применяемые в работе по подбору кадров для службы в органах внутренних дел; принципы, методы и регламенты кадрового обеспечения комплектования и расстановки кадров в системе органов внутренних дел.

В параграфе обосновано, что универсальными принципами кадровой политики в органах внутренних дел можно считать принципы управления человеческими ресурсами в системе государственной службы, которые включают в себя принципы: равенства; принцип объективности, состоятельности, конфиденциальности.

Соискатель пришел к выводу, что целью формирования комплексной системы отбора и расстановки кандидатов на службу в структурные подразделения МВД является обеспечение реализации Концепции государственной кадровой политики Республики Таджикистан и Программы реформы (развития) милиции на 2014-2020 годы путем создания организационных, социально-экономических, политико-правовых, методических и образовательно-культурных условий для привлечения на службу в милицию лиц с высоким уровнем квалификации и мотивации к эффективному выполнению должностных обязанностей и исполнению своего долга по служению народу Республики Таджикистан.

Стадии процесса отбора кадров на государственную службу, по мнению диссертанта, должны включать: разработку профиля должности и требований в соответствии с законодательством; процесс поиска кандидатов из внутреннего резерва и ресурсов рынка труда; отбор кандидатов на основе применения современных методов и технологий; предварительную оценку кандидатов в формате психологического и профессионального тестирования; проверку автобиографии и личных связей кандидата с целью снижения риска экстремистских и антипатриотических связей, профессиональную подготовку кадрового резерва. Данный вывод подтверждается опросом, проведенным среди действующих сотрудников.

Таким образом, мы пришли к выводу, что в настоящее время деятельность по отбору кандидатов для службы в органах внутренних дел должна носить комплексный характер, позволяющий создать в органах внутренних дел Республики Таджикистан научно-обоснованную систему отбора и расстановки кадров.

В процессе исследования нами выявлена особая категория желающих служить в органах внутренних дел: курсанты и слушатели ведомственных образовательных учреждений. К ним предъявляются отдельные требования и

процедуры оценки, что отражено в законопроекте Республики Таджикистан «О полиции».

Проведенный анализ позволил более детально рассмотреть процесс интеллектуализации, автоматизации и технической оснащенности системы внутренних дел, актуализирующийся в настоящее время, что делает определяющим оперативный анализ всевозможных рисков и принятие эффективного управленческого решения. Следовательно, необходимо предъявление более высоких требований к профессиональной подготовке сотрудников.

Автором также обоснован тот факт, что качественное выполнение сотрудниками своих служебных обязанностей и профессиональных задач обусловлено не только их квалификационными знаниями и навыками, но и их способностью к самоконтролю и саморазвитию.

На основе результатов опроса респондентов диссертант пришел к выводу, что оптимизация процедур отбора персонала в системе внутренних дел Республики Таджикистан является одним из ключевых направлений работы специалистов кадровых служб. От эффективности выполнения данной задачи зависит, насколько качественно будут решаться вопросы эффективности деятельности системы органов внутренних дел.

Выявлено, что влияние внешних факторов, особенно политической обстановки, во многом является определяющим в разработке кадровой политики органов управления. Это проявляется в современной ситуации, когда со стороны западных стран оказывается санкционное давление, приводящее, с одной стороны, к экономическому спаду, с другой – способствующее более активному реформированию системы органов внутренних дел в Таджикистане. В результате этих внешних вызовов руководство страны определило курс создания нового облика милиции, основанного на высокой квалификации специалистов, их мотивации и патриотизме.

Следовательно, Министерство внутренних дел Таджикистана должно отвечать современным требованиям и ориентироваться на прогрессивное решение поставленных перед ним задач охраны правопорядка, государственности, жизни и здоровья граждан.

Таким образом, формирование оптимальной системы управления МВД Таджикистана возможно лишь при генерации системы социально-правовой оценки принятия кадровых решений и достижения высоких показателей ее эффективности. На этой основе диссертант приходит к обоснованному заключению о существенных критериях кадровой политики, имеющих непосредственную связь с организацией социально-правовой защиты служащих. Недостаточный уровень правовой и социальной защиты сотрудников является одной из главных причин снижения уровня профессиональной стабильности в рядах сотрудников органов внутренних дел, а также понижения уровня качества оперативно-розыскной деятельности структур МВД Республики Таджикистан.

***В третьем параграфе первой главы «Развитие системы социально-правовой оценки принятия кадровых решений в отношении кандидатов на***

*службу и кандидатов на должностное выдвижение в условиях реформирования государственной службы в органах внутренних дел Республики Таджикистан*» рассмотрены релевантные проблемы кадровой политики Министерства внутренних дел Таджикистана.

Диссертантом обосновано, что кадровые решения имеют место на всех этапах работы с сотрудниками органов внутренних дел, выходя за пределы системы их учреждений и структур, затрагивая аспекты кадровой стратегии развития Республики Таджикистан. В целом, именно поэтому социально-правовая оценка кадровых решений определяется на уровне государства и декларируется в основных нормативных правовых актах страны, а также в совокупности социальных технологий, реализуемых органами власти и управления.

Кадровое решение – основано на анализе кадровых потребностей и имеющейся возможности замещения вакансий. Кадровые решения отличаются высоким уровнем значимости и широким спектром последствий для каждой организации, так как касаются управления основным ресурсом – персоналом.

Автором отмечено, что с точки зрения предотвращения нежелательных социальных последствий, экономических потерь и упущенной выгоды, управление кадровым потенциалом имеет в большей мере превентивный характер. Также обоснован тезис о том, что управление персоналом концентрируется преимущественно на устранении уже созданных противоречий и диспропорций в данной области.

Таким образом, диссертант считает целесообразным формирование системы социально-правовой оценки принятия кадровых решений в отношении кандидатов на службу и кандидатов на должностное выдвижение, основанной на положениях кадровой политики органов внутренних дел Таджикистана в соответствующих статьях Закона «О милиции» и в законопроекте Республики Таджикистан «Об органах внутренних дел Республики Таджикистан».

В процессе исследования нами выявлено, что комплекс социально-правовых оценок кадровых решений в системе органов внутренних дел должен основываться на достижении синергетического эффекта совокупных усилий кадровых служб и других структурных подразделений. Взаимодействие двух и более стратегий или организационных усилий должно усилить плановый эффект каждой стратегии по-отдельности. Синергизм, в данном контексте, позволяет ускорять внедрение новаций, добиваться увеличения объемов оказанных услуг, сокращать издержки и расходы на управление, экономить важнейшие ресурсы

В работе выявлена и проанализирована существенная проблема: недостаточная степень доверия общества к органам внутренних дел. Несмотря на то, что основная задача органов внутренних дел защищать права и свободы граждан, в настоящее время деятельность силовых структур порой воспринимается как несущая в себе потенциальную опасность для общества и личности.

С учетом этого нельзя не учитывать тот факт, что эффективность деятельности органов внутренних дел определяется качеством реализации



кадровых задач и решением вопросов кадрового обеспечения структурных подразделений.

Кадровое обеспечение системы органов внутренних дел – это важнейшая задача по обеспечению объективной потребности в профессиональных служащих, мотивированных и способных к выполнению современных задач охраны правопорядка, государственного строя, безопасности граждан и сохранности их имущества.

Завершая рассмотрение указанной проблемы, следует отметить, что кадровая составляющая в деятельности органов внутренних дел Таджикистана есть неотъемлемая часть общей системы кадрового обеспечения государственных органов управления и ее правовая регламентация, которая также базируется на основных законах страны.

Основу работы с кадрами составляет многоуровневая система нормативных правовых актов, регламентирующих процессы формирования кадрового состава и его развития.

Сделан вывод о том, что принятие кадровых решений по обеспечению органов внутренних дел квалифицированными кадрами является первоочередной задачей и подлежит постоянной оценке обеспеченности ее правовыми и методическими материалами.

В этой связи диссертант раскрывает стратегическую ориентацию кадровой работы, которая должна быть основана на понимании значимости человеческого ресурса, как основного и определяющего все остальные процессы развития, а также формирующего необходимый фон для оптимизации и развития инновационности, а также прогрессивности всей системы. Именно поэтому подбором персонала важно заниматься постоянно, с учетом последних достижений в данной области науки и практики, интеграции концептуально новых подходов и технологий, а также применения методов их оценки и расстановки.

**Вторая глава настоящей работы «Организация правового обеспечения и управленческой деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан в сфере замещения вакансий и расстановки кадров»,** состоящая из трех параграфов, посвящена правовым и организационным вопросам управленческой деятельности органов внутренних дел в изучаемой сфере.

**В первом параграфе второй главы «Совершенствование правоприменительной деятельности кадровых аппаратов органов внутренних дел Республики Таджикистан по основным направлениям работы с личным составом»** рассмотрены вопросы совершенствования правоприменительной деятельности кадровых подразделений Министерства внутренних дел Таджикистана по основным направлениям работы с личным составом.

Автором отмечено, что работа с личным составом лежит в основе деятельности системы кадровых подразделений Министерства внутренних дел и включает в себя комплекс задач и функций по обеспечению высокого уровня профессиональной, морально-психологической и физической подготовки

служащих. Правовую основу данной работы составляет обширный перечень нормативно-правовых регламентов, в которых закреплены формы реализации кадровой политики, принципы, методы и технологии их реализации.

Диссертант отмечает, что именно правоприменительная деятельность является предметом работы кадровых аппаратов системы Министерства внутренних дел Таджикистана.

Правоприменительная деятельность состоит из следующих видов работ:

поиск и систематизация нормативных правовых актов, регламентирующих весь комплекс работы с кадрами;

выявление положений, которые освещают и описывают алгоритмы, технологии, методы работы с кадрами в органах внутренних дел;

адаптация информации, полученной из нормативных правовых актов к конкретной практической ситуации или проблеме в области кадровой работы;

формирование системы работы с кадрами на основе действующего законодательства;

выявление пробелов и неоднозначных аспектов трактовки определенных областей работы с кадрами, представленных в действующем законодательстве и формирование запросов в УК и РЛС МВД Республики Таджикистан для обозначения данной проблемы и получения объяснений по разрешению сложившейся кадровой ситуации;

представление собственного проекта осуществления кадровой работы, не нашедшего отражения в действующем законодательстве или методических указаниях для рассмотрения и принятия в качестве законодательной инициативы в УК и РЛС МВД Республики Таджикистан.

Автор пришел к выводу о том, что важным аспектом развития правоприменительной практики кадровой работы является постоянное совершенствование действующей системы нормативно-правового регулирования процессов кадрового сопровождения деятельности органов внутренних дел. Задача специалистов УК и РЛС МВД Республики Таджикистан заключается в выявлении необходимости проблемных зон действующего законодательства, устранении пробелов и неоднозначности трактовок, повышении качества регламентации всех кадровых процессов, выявлении показателей и критериев оценки эффективности реализации персонал-технологий.

Соискателем обоснован тот факт, что одной из основных задач правоприменительной деятельности, как и работы с кадрами, является разработка и обеспечение функционирования грамотно структурированной системы стимулирования личного состава. Соответственно, достижение высокой результативности работы на основе мотивированности сотрудников может быть только при использовании всех инструментов заинтересованности, как материальных, так и нематериальных. Ошибочно мнение, что для эффективного труда сотрудников достаточно стимулировать их материально. Такой подход недостаточен, т.к. они также должны чувствовать поддержку и поощрение посредством нематериальных средств.

Автором отмечено, что именно мотивация является базисом для обеспечения удовлетворенности служащих работой в организации и достижения высокого уровня заинтересованности работать в системе органов внутренних дел.

Вместе с тем, на современном этапе система мотивации неэффективна и регламентируется только внутренними положениями структурных подразделений, что подтверждается результатами опроса сотрудников МВД Республики Таджикистан.

В связи с необходимостью совершенствования правоприменительной составляющей деятельности кадрового аппарата МВД Республики Таджикистан, в том числе посредством обеспечения «прозрачности» в вопросах стимулирования, диссертант обосновывает позицию об успешности выполнения органами внутренних дел их задач. Так, эффективность деятельности органов внутренних дел МВД Республики Таджикистан, а также дальнейшее ее совершенствование прямо пропорционально связаны с комплектованием (на всех стадиях: отбор, подготовка, переподготовка) их сотрудниками с высокими профессионально-нравственными качествами, обеспечением благоприятного морально-психологического климата в коллективах, и, как следствие, обеспечивающих соблюдение дисциплины и законности, недопущение среди личного состава правонарушений коррупционной направленности.

*Во втором параграфе второй главы «Перспективы внедрения и развития современных кадровых технологий в оперативно-служебную деятельность по управлению кадрами органов внутренних дел Республики Таджикистан»* рассмотрены основные перспективные направления и проблемы внедрения и развития современных кадровых технологий в деятельность по управлению кадрами в органах внутренних дел.

Автор отмечает, что технология управления персоналом или персонал-технология представляет собой совокупность приемов, способов, методов воздействия на персонал в процессе взаимодействия с ним в периоды найма, адаптации, использования, развития и высвобождения для достижения максимальных результатов трудовой деятельности. Технология управления персоналом основывается на специально разработанной системе нормативно-методических документов.

Представляется целесообразным более активно использовать возможности такой кадровой технологии как ротация. В органах внутренних дел ротация на сегодняшний день рассматривается как одна из действенных антикоррупционных мер.

При поиске новых решений и технологий кадровой работы должны быть учтены такие факторы, как: многозадачность и комплексность проблем, требующих решения; нуждаемость в специалистах с высокой квалификацией с присущим им высоким уровнем профессиональных знаний, умений и навыков, а также высоким морально-этическим сознанием. Указанные профессиональные и личные качества являются базовыми требованиями, которые продиктованы современностью и способствуют противодействию

коррупции и эффективному решению задач, стоящих перед органами внутренних дел, тем более, сейчас, на стадии реформирования.

Диссертант пришел к выводу о том, что на современном этапе, когда информационные технологии занимают ведущие позиции, деятельность кадровой службы должна быть сосредоточена на решении двух основных задач: полноценное внедрение перспективных технологий и новейшей компьютерной техники в процессе получения и анализа данных; создание виртуальных офисов с прямым доступом, которые предоставляют возможность мобильной коммуникации сотрудников, независимо от реального их местонахождения.

Поэтому, представляется целесообразным более активно использовать возможности такой кадровой технологии как ротация. Основная ее цель, в качестве средства борьбы с коррупцией, заключается в недопущении сотрудника и руководителя к возможности «обрастания» «коррупцированными» связями. Налаженный и системный механизм периодической смены сотрудников, в особенности руководителей, исключает возможность длительного замещения одним человеком должности в органах внутренних дел и, соответственно, препятствует недобросовестным сотрудникам и руководителям организовать бюрократические препоны и преступные схемы личного обогащения.

Эффективной технологией кадровой работы в органах внутренних дел также является применение обучающих тренингов разной тематической направленности, существенно повышающих уровень знаний и подготовки военнослужащих. В качестве примера автором приведена проводимая в течение длительного времени психологическая подготовка личного состава Омской академии МВД России в области эффективного и правомерного применения оружия.

Диссертант также предлагает использовать промежуточное тестирование всех специалистов и служащих для оптимизации эффективности оценки деятельности персонала, начиная с вновь поступивших сотрудников и заканчивая специалистами, долгое время работающими в системе органов внутренних дел Республики Таджикистан.

Кроме того, аргументировано внедрение специального Регламента оценки деятельности территориальных органов внутренних дел Республики Таджикистан, следование которому упорядочит кадровую работу в органах внутренних дел Республики Таджикистан, обеспечит системность и обоснованность в принятии кадровых решений.

На основании изложенного автором выражена позиция, заключающаяся в том, что у личного состава органов внутренних дел Республики Таджикистан следует формировать ценностные установки, соответствующие общей и правовой культуре, отвечающие базовым нравственным принципам социальной справедливости и гуманизма, которые будут способствовать их самосовершенствованию, стремлению и готовности самоотверженно отстаивать безопасность граждан.

***В третьем параграфе второй главы «Направления совершенствования организационно-правового механизма формирования и расстановки кадров органов внутренних дел Республики Таджикистан»***

даны предложения по оптимизации организационно-правового механизма формирования и расстановки кадров в органах внутренних дел в контексте разработки предложений по дальнейшему совершенствованию данного института.

Диссертант утверждает, что для совершенствования организационно-правового механизма кадровой работы важно сформировать систему постоянного мониторинга деятельности милиции, внешнего окружения, динамики рынка труда, социально-политической обстановки в стране и за ее пределами, что позволит своевременно вносить изменения и оптимизировать деятельность по управлению персоналом и обеспечить органы внутренних дел профессиональными специалистами.

Важным аспектом такого мониторинга является анализ изменений, происходящих в стране в целом, а также в деятельности органов внутренних дел, процессов реформирования структуры органов внутренних дел Республики Таджикистан, уровня профессиональной подготовки служащих и т.п.

Для функционирования такой системы мониторинга необходима разработка новых критериев оценивания органов внутренних дел и их отдельных сотрудников: не по раскрываемости преступлений, а по их предотвращению; количеству потерпевших, которым была оказана помощь; возмещению ущерба; профилактике различных правонарушений.

В органах внутренних дел Таджикистана, как и во многих странах, одной из острейших проблем является коррупция. Автор, на основе проведенного анализа поведения совершающих коррупционные правонарушения сотрудников органов внутренних дел, пришел к выводу, что в связи с тем, что с каждым годом это явление переходит в качественно новое состояние, которое характеризуется более плотным сращиванием органов власти и правоохранительных органов с криминалитетом, данные правонарушения являются результатом глубоко закрепившейся в сознаниях системы, требующей комплексных и наступательных действий по борьбе и профилактике коррупционных проявлений.

В связи с чем, основными направлениями кадровой работы по профилактике коррупции являются:

- разработка и внедрение качественного механизма мотивации службы: система поощрения личного состава органов внутренних дел за добросовестную службу и безупречное выполнение своих должностных обязанностей;

- повышение эффективности кадровой работы по комплектованию подразделений: качественный подбор и отбор для замещения должностей;

- повышение в системе органов внутренних дел качества подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников, профилактических мероприятий по борьбе с коррупционными проявлениями, уровня и понимания служебной дисциплины;

- разработка и внедрение новых подходов по обеспечению безопасности, приведение в соответствие современным требованиям законодательства, регулирующего вопросы службы в органах внутренних дел, а также пересмотр правового статуса и положения сотрудников органов внутренних дел.

С целью решения данной и других проблем автором предлагается внедрить новый формат выработки совместных кадровых решений – стратегическая сессия с участием высшего руководства органов внутренних дел Республики Таджикистан. Сессию можно проводить на нейтральной площадке в условиях инновационного пространства.

Именно на сессии, представляется важным разработать главные векторы и принципы работы с кадрами, в частности, реализовать проект «Кадровый резерв органов внутренних дел Республики Таджикистан», который подразумевает поиск, подготовку и переподготовку молодых сотрудников, представляющих интерес в перспективе. В данный проект должны быть включены сотрудники в должности от заместителя начальника отдела и ниже. Реализация проекта предусматривает поэтапную многостороннюю процедуру экспертизы и отбора сотрудников.

Таким образом, диссертантом отмечено, что создание новых правовых и организационных основ в оптимизации кадровой работы – важный прогрессивный процесс, в котором важное место занимает исследовательская работа (анализ внешнего окружения, опыта других стран, рынка труда и т.п.), анализ внутренних потребностей кадрового обеспечения системы органов внутренних дел, выявление процессов достижения оптимального соответствия плановых показателей развития ОВД Республики Таджикистан с достигнутыми.

Вышеуказанное свидетельствует о том, что реформирование и оптимизация органов внутренних дел должны обязательно проводиться с опорой на результаты глубокого анализа существующих проблемных вопросов, практику и передовой опыт коллег из других стран, в особенности постсоветского пространства, на мнения экспертов, практиков и ветеранов, а также с учетом пожеланий общественности, рассмотренных на заседаниях специальных уполномоченных на это комиссий. В данном направлении приоритет должен отдаваться комплектованию и повышению профессионализма сотрудников практических подразделений, деятельность которых непосредственно связана с организацией и обеспечением всех составляющих охраны общественного порядка. Сотрудников же обеспечивающих и вспомогательных подразделений и служб (тыловые подразделения, кадровые службы, медицинские части, культурные центры и т.д.), на наш взгляд, необходимо переаттестовать в статус госслужащих или вольнонаемных работников. Такое предложение исходит из соображений того, что данные сотрудники непосредственно не выполняют милицейские функции, а смена их статуса и, соответственно, материального обеспечения, позволит сэкономить ресурсы для использования их в пользу сотрудников, занимающихся реальной правоохранительной деятельностью.

В *заключении* подведены итоги диссертационного исследования,

описаны полученные ключевые результаты, констатированы базовые концептуальные положения, выработанные в его процессе.

В приложениях представлены «Методические рекомендации по отбору и расстановке кадров в структурных подразделениях МВД Республики Таджикистан»; схемы и таблицы по исследуемой тематике; анкета по исследованию проблем правовых и организационных основ отбора и расстановки кадров государственной службы в органах внутренних дел и результаты анкетирования 268 респондентов – сотрудников территориальных органов внутренних дел Республики Таджикистан.

**Основные положения диссертации отражены** в шести научных статьях общим объемом 2,11 п.л., в том числе четырех статьях – в рецензируемых изданиях, рекомендованных перечнем ВАК при Минобрнауки России (объем 1,52 п.л.).

**Научные статьи, опубликованные в журналах, входящих в перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук:**

1. Абдуллоев А.Л. Мероприятия по подбору, расстановке и подготовке личного состава как звеньев единой системы деятельности кадрового аппарата органов внутренних дел и их значение в организационно-управленческой деятельности / А.Л. Абдуллоев // Труды Академии МВД Республики Таджикистан. – 2018. – № 3 (39). – С. 78-85 (0,45 п.л.).

2. Абдуллоев А.Л. Правовое регулирование отбора и расстановки кадров в органах внутренних дел Республики Таджикистан / А.Л. Абдуллоев // Евразийский юридический журнал. – 2018. – № 9. – С. 54-56 (0,25 п.л.).

3. Абдуллоев А.Л. Полиграф как эффективная технология отбора кадров на службу в органы внутренних дел / А.Л. Абдуллоев // Труды Академии МВД Республики Таджикистан. – 2019. – № 3 (43). – С. 96-103 (0,45 п.л.).

4. Абдуллоев А.Л. К вопросу стимулирования сотрудников органов внутренних дел Республики Таджикистан / А.Л. Абдуллоев // Право и государство: теория и практика. – 2019. – № 10 (178). – С. 163-167 (0,37 п.л.).

**Научные статьи, опубликованные в иных печатных изданиях:**

5. Абдуллоев А.Л. Роль и значение руководителя органов внутренних дел в эффективном подборе и расстановке кадров / А.Л. Абдуллоев // Сборник материалов международного конкурса на лучшую научную публикацию молодых ученых – 2018: сб. материалов междунар. конф. / [редкол.: А.С. Терехина и др.; сост.: А.С. Терехина] – М.: Академия управления МВД России, 2018. – С. 19-24 (0,35 п.л.).

6. Абдуллоев А.Л. Деятельность руководителя органа внутренних дел Республики Таджикистан по подбору и расстановки кадров / А.Л. Абдуллоев //

Стратегическое развитие системы МВД России: состояние, тенденции, перспективы: сборник материалов Международной научно-практической конференции. – М.: Академия управления МВД России, 2019. – С. 7-11 (0,24 п.л.).



АБДУЛЛОЕВ АБУБАКР ЛУТФУЛЛОЕВИЧ

**ПРАВОВЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ОТБОРА И  
РАССТАНОВКИ КАДРОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В  
ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН**

Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата юридических наук

Подписано в печать 21.01.2021. Формат 60x84 1/16

Усл. печ. л. 1,4. Тираж 100 экз. Зак. 10 т.

Отпечатано в отделении полиграфической и оперативной печати  
редакционно-издательского отдела Академии управления МВД России  
125171, Москва, ул. З. и А. Космодемьянских, 8.