

*На правах рукописи*

**Голубев Алексей Владимирович**

**СТИМУЛИРОВАНИЕ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ  
ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

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  
**Кильмашкина Татьяна Николаевна**

**Официальные  
оппоненты:** **Шамаров Вячеслав Матвеевич**, доктор  
юридических наук, профессор, заведующий  
кафедрой теории и истории государства и  
права АНО ВО «Национальный Институт  
имени Екатерины Великой»

**Хадисов Газиявдибир Хадисович**, кандидат  
юридических наук, доцент, заместитель  
начальника кафедры административного права  
ФГКОУ ВО «Московский университет  
Министерства внутренних дел Российской  
Федерации имени В.Я. Кикотя»

**Ведущая организация:** Федеральное государственное казенное  
образовательное учреждение высшего  
образования «Университет прокуратуры  
Российской Федерации»

Защита состоится «27» июня 2019 г. в 16 час. 30 мин.  
на заседании диссертационного совета Д 203.002.08, созданного на базе  
ФГКОУ ВО «Академия управления Министерства внутренних дел  
Российской Федерации», по адресу: 125171, Москва, ул. Зои и Александра  
Космодемьянских, д. 8, ауд. 404-406.

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

Автореферат разослан «19» апреля 2019 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета Д 203.002.08  
кандидат юридических наук

М.А. Васильева

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы диссертационного исследования** вызвана теоретической и практической важностью решения вопросов правового и организационного обеспечения стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников органов внутренних дел (далее – ОВД).

Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Реализация государством данных принципов позволяет, в том числе и сотрудникам ОВД, иметь высокий жизненный уровень, как необходимое условие развития личности и качественного несения службы.

Президент Российской Федерации В.В. Путин в своих выступлениях неоднократно отмечал, что система моральных, материальных, карьерных поощрений, стимулирующих непрерывное улучшение работы госаппарата, являются ключевыми принципами новой модели государственного управления.

В.В. Путин в программной статье «Строительство справедливости. Социальная политика для России» (2012 г.) декларирует, что люди разного призвания - предприниматели, рабочие, специалисты, «бюджетники» - должны иметь поле для профессионального и социального роста. Президент подчеркивает, что каждый из профессионалов должен получить возможность не просто работать по специальности, а строить профессиональную карьеру, а значит - постоянно повышать свою квалификацию, обучаться новым прикладным технологиям. Также Президентом отмечается, что органы внутренних дел, являясь частью исполнительной ветви государственной власти, выполняют значительную часть работы по обеспечению общественного порядка и безопасности.

Недостаточно эффективные механизмы стимулирования сотрудников ОВД к правоохранительной службе напрямую влияют на состояние их профессионально-квалификационного уровня, провоцируют неудовлетворенность условиями несения службы, отток кадров из системы МВД России и др. Следствие этого – снижение результативности правоохранительной деятельности сотрудников ОВД.

Для решения возникающих проблем руководством страны в 2009 году было начато реформирование системы МВД России и среди приоритетных направлений реформы было названо совершенствование системы стимулирования служебной деятельности сотрудников.

Необходимость реформы была вызвана тем, что существующая структура органов внутренних дел, организация их кадрового, финансового, материально-технического и иного обеспечения не отвечали современным требованиям правоохранительной деятельности.

Реализация реформы дала положительные результаты. Начиная с 2011 года, криминальная обстановка в стране остается стабильной. За последние семь лет (2011 – 2018 гг.) число зарегистрированных преступлений сократилось с 2404,8 тыс. до 1991,5 тыс. Значительно сократилось количество зарегистрированных убийств, изнасилований, грабежей и разбоев, случаев умышленного причинения вреда здоровью.

Данные результаты достигнуты, в том числе, благодаря внедрению в повседневную работу органов и подразделений МВД России современных методов противодействия отдельным видам преступлений, укреплению материально-технической базы, применению новых форм и методов работы с кадрами МВД России, изменениями в организационной структуре органов внутренних дел.

Вместе с тем в указанный период произошел значительный отток квалифицированных кадров. Количество уволенных из органов внутренних дел сотрудников, прослуживших более 20 лет, увеличилось в два раза (с 17,6% в 2011 году до 40,2% в 2018 году), в том числе сотрудников начальствующего состава (с 21,3% до 43,9%), рядового и младшего начсостава – 11,5% и 30,0% соответственно.

Наибольшее увеличение количества уволенных за данный период сотрудников ОВД со стажем службы свыше 20 лет пришлось на подразделения уголовного розыска – с 14,3% до 31,9%; ЭБиПК – 13,2% и 29,2%; подразделений по организации дознания – 7,1% и 28,1%; УУПиПДН – 12,7% и 32,0%; ППСП – 7,2% и 23,0%; ГИБДД – 20,1% и 43,7%; экспертно-криминалистических подразделений – 27,2% и 55,9%; органов предварительного следствия – 4,5% и 28,9%.

В числе основных причин увольнения сотрудников из основных служб (уголовного розыска, подразделений по противодействию экономическим преступлениям, следствия, дознания) в 2018 году явились: инициатива сотрудника – 23,8%; достижение выслуги лет – 48,0% и только лишь 7,2% – достижение сотрудником предельного возраста пребывания на службе; 2,2% – сокращение должности.

Сегодня перед МВД России поставлена задача выработать внутренние механизмы, позволяющие повысить эффективность правоохранительной системы. Возникла необходимость создания новой законодательной базы деятельности органов внутренних дел, способствующей повышению эффективности правоохранительной деятельности, созданию достойных условий прохождения службы сотрудниками и повышению престижа профессии. В данном контексте актуализируется проблема совершенствования правового и организационного обеспечения стимулирования деятельности сотрудников ОВД как условия повышения результативности их правоохранительной, правоприменительной и правоисполнительной службы.

Совершенствование правового и организационного обеспечения стимулирования деятельности сотрудников ОВД направлено на повышение организации работы с кадрами, укрепление служебной дисциплины и законности в рядах сотрудников, повышение эффективности правоохранительной деятельности всей системы МВД России.

Решению данных вопросов содействовало, в частности, существенное изменение законодательства. Положительный эффект принесло принятие в 2011 году федеральных законов: «О полиции», «О социальных гарантиях сотрудникам ОВД», «О службе в ОВД».

Позитивные изменения продолжают и сегодня. Так, в период с 2011 по 2018 годы в системе МВД России произошли существенные изменения в направлении повышения требований к профессиональному уровню сотрудников ОВД и укрепления служебной дисциплины.

Вместе с тем число нарушений служебной дисциплины, допущенных сотрудниками за последние семь лет, увеличилось на 40,3%. Так, если к началу 2012 года количество нарушений служебной дисциплины по сравнению с 2011 годом возросло на 19,2% (144,1 тыс.), то к началу 2019 года по сравнению с 2018 годом рост составил 2,2% (202,2 тыс.).

Для преодоления негативных тенденций в ближайшей перспективе необходимо решить ряд проблем, касающихся системы стимулирования деятельности сотрудников ОВД, а именно: системы совершенствования подготовки и отбора кадров; повышения профессиональной квалификации сотрудников; реализации принципа ротации руководящего состава; укрепления служебной дисциплины; повышения требований к руководителям, их ответственности за проступки и преступления, совершенные подчиненными; укрепления морально-психологической подготовки подразделений органов внутренних дел, повышения престижа полицейской службы и др.

В своем выступлении в ноябре 2017 года в газете «Известия» Министр внутренних дел Российской Федерации В.А. Колокольцев отмечал, что необходимо нивелировать профессиональную деформацию сотрудника, когда он перестает чувствовать чужую боль и беду.

Создание высокоэффективной, технически оснащенной и открытой для населения полиции, способной надежно защищать интересы граждан, общества и государства от любых противоправных посягательств остается важной задачей системы МВД России.

Вышесказанное актуализирует проблему стимулирования как фактора повышения эффективности правоохранительной деятельности каждого сотрудника органов внутренних дел и всей системы МВД России.

**Степень научной разработанности темы исследования.** Проблемы стимулирования служебной деятельности сотрудников в правоохранительной системе рассматривали ученые Академии управления МВД России

А.О. Адян, Т.Н. Кильмашкина, Л.М. Колодкин, А.Ф. Майдыков, А.Н. Роша, В.И. Черненилов, В.М. Шамаров и др.

Разработкой правового и организационного обеспечения стимулирования деятельности сотрудников ОВД занимались ученые: Р.Р. Алиуллов, В.В. Вахнина, Е.Е. Доника, В.В. Дралов, В.К. Русаков, защитившие в Академии управления МВД России докторские и кандидатские диссертации.

Однако вопросы правового и организационного обеспечения системы стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников МВД России в постреформенный период остаются сложной, многоаспектной, теоретической и практической проблемой, требующей детального рассмотрения.

**Объектом** исследования является совокупность общественных отношений, складывающихся в системе стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД.

**Предметом** исследования являются нормативные правовые акты и другие материалы, в которых характеризуется процесс стимулирования, как фактор повышения эффективности правоохранительной деятельности сотрудников ОВД, а также практика применения этих актов, мотивы и стимулы служебной деятельности.

**Гипотеза** диссертационного исследования. Совершенствование правовых основ и организационного обеспечения стимулирования служебной деятельности сотрудников ОВД позволит повысить эффективность правоохранительной, правоисполнительной и правоприменительной деятельности в целом.

**Целью** исследования является научное обоснование необходимости совершенствования стимулирования как фактора повышения эффективности правоохранительной деятельности органов внутренних дел России, а также выработка предложений по порядку применения его форм и методов руководителями и кадровыми подразделениями системы МВД России.

Реализация цели предусматривает решение следующих **задач**:

1) конкретизировать понятие и сущность стимулирования как фактора повышения эффективности правоохранительной деятельности сотрудников ОВД;

2) проанализировать отечественный и зарубежный опыт стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников и определить возможности его применения в МВД России в современных условиях;

3) аргументировать подходы к совершенствованию организационного обеспечения стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД;

4) обосновать направления совершенствования правового обеспечения стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД;

5) внести предложения, направленные на совершенствование стимулирования как фактора повышения эффективности правоохранительной деятельности сотрудников ОВД;

6) разработать проект «Концепции организационного и правового обеспечения системы стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации».

**Методологическую основу** исследования составляют положения диалектики и совокупность основанных на ней общетеоретических и частнонаучных методов познания: анализа и синтеза (прослеживаются на протяжении всего диссертационного исследования при изучении теоретических, правовых и организационных основ деятельности органов внутренних дел), индукции и дедукции (определение цели, задач, принципов деятельности органов внутренних дел, аналогии (сравнение правовых и организационных основ, форм и методов деятельности органов внутренних дел в различные исторические периоды развития государства), абстрагирования, конкретизации и моделирования (моделирование процессов развития общественных отношений в сфере стимулирования сотрудников ОВД), наблюдения (исследование современных тенденций развития системы стимулирования сотрудников ОВД), экспертных оценок (проведение экспертного опроса респондентов), формальной логики (классифицированы этапы развития правовых основ деятельности органов внутренних дел), формально-правовой (обобщены правовые основы деятельности органов внутренних дел), гипотетико-дедуктивный (прослеживается во всем диссертационном исследовании в выводе следствий из выдвигаемых гипотез), сравнительно-правовой (сопоставление понятий «мотивация», «стимулирование», выявление особенностей правовых основ деятельности органов внутренних дел на различных исторических этапах), структурно-функциональный (структурный анализ функций органов внутренних дел), статистический и математический (обработка результатов экспертного опроса), историко-правовой (рассмотрены правовые основы деятельности органов внутренних дел в ретроспективе).

Вышеуказанная методология позволила осмыслить и раскрыть предмет диссертационного исследования, решить поставленные задачи, связанные с совершенствованием правового и организационного обеспечения системы стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД.

**Теоретической основой** исследования стали основополагающие положения ряда отраслей научного знания: юриспруденции, социологии, теории управления, теории организации, положения отраслевых дисциплин по проблемам организации правоохранительной деятельности, результаты научных исследований, относящихся к теме диссертации.

В своих выводах автор опирался на труды ученых Академии управления МВД России, которые внесли существенный вклад в разработку общетеоретических проблем теории управления, таких как Л.М. Колодкин, В.В. Гордиенко, А.Ф. Майдыков, В.Б. Коробов, А.Д. Сафронов, В.И. Черненилов, И.В. Якушев, Е.Ф. Яськов и других.

**Нормативно-правовую базу** диссертационного исследования составили Конституция Российской Федерации, федеральные законы, указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, законы субъектов Российской Федерации, ведомственные и иные нормативные правовые акты федерального и регионального уровней, в соответствии с которыми организуется и осуществляется стимулирование служебной деятельности сотрудников ОВД, нормативные правовые акты зарубежных государств.

**Эмпирическую базу** исследования составили:

- результаты изучения и обобщения отечественных и зарубежных исследований, касающихся мотивации и стимулирования служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов (нами проанализировано 103 источника научной литературы);

- результаты анализа данных о движении кадрового состава МВД России с 2011 по 2018 годы (сборники ДГСК МВД России о работе с кадрами, обзоры МВД России о состоянии служебной дисциплины и законности, всего свыше 125 источников);

- результаты социологических опросов руководителей и рядовых сотрудников ОВД различного уровня, проведенных нами в трех регионах России: Владимирской области (211 респондентов), Нижегородской области (412 респондентов), Ярославской области (191 респондент), всего 814 человек; анкетирование в г. Москве 255 респондентов из числа сотрудников УВД на Московском метрополитене, УВД по административным округам ГУ МВД России по г. Москве, Четвертого управления МВД России, отделов, межмуниципальных отделов МВД России по районам г. Москвы.

Задачами социологических опросов явились:

- изучение причин, послуживших выбору сотрудниками службы в органах внутренних дел;

- отношение сотрудников к условиям прохождения службы;

- оценка факторов карьерного роста во время службы в органах внутренних дел;

- уточнение существующих рисков при исполнении сотрудниками служебных обязанностей;

- отношение к получаемой заработной плате;

- оценка сотрудниками органов внутренних дел существующей системы материального и морального поощрения;

- отношение различных групп сотрудников ОВД к характеру и порядку оценки результатов их служебной деятельности;

- выявление правовых, организационных и иных факторов и условий, положительно или отрицательно влияющих на результаты правоохранительной деятельности сотрудников ОВД.

Для сбора эмпирической базы использовался анкетный опрос сотрудников по месту службы в сочетании с методом стандартизированного интервьюирования.

Целью анкетирования являлись: анализ данных 112 прикладных исследований, проведенных государственными и негосударственными организациями относительно проблемы стимулирования деятельности персонала организаций и различных правоохранительных органов; выявление причин недостаточной эффективности работы государственного аппарата в сфере стимулирования служебной деятельности сотрудников, в результате изучения двухсот пятидесяти ведомственных приказов; изучение материалов печатных и электронных СМИ (276 источников), характеризующих состояние имиджа органов внутренних дел в системе различных органов государственной власти и возможности его укрепления; докладов руководства МВД России (102 источника) о деятельности ведомства; сведения Департамента государственной службы и кадров о состоянии работы с кадрами за 2000 – 2018 годы (168 источников); диссертационные исследования по специальностям 12.00.11, 22.00.08 и смежных научных специальностей (48 источников); нормативно-правовые акты (68 источников) МВД России и различных правоохранительных органов Российской Федерации, правовые акты ГУ (У) МВД России по субъектам Российской Федерации (103 источника), относящиеся к объектно-предметной области диссертации; проанализированы 1578 приказов в части поощрения, привлечения к дисциплинарной ответственности в различных территориальных органах МВД России.

При формировании выборки применялась:

- методика квотного отбора по признакам возраста, должности рядового и начальствующего состава, стажа службы;

- метод анализа документов по теме диссертационного исследования.

Результаты эмпирического исследования позволили скорректировать выводы и рекомендации практическим органам по внедрению сегментов управления посредством применения правового и организационного обеспечения системы стимулирования.

**Научная новизна диссертационного исследования** заключается в разработке научно обоснованных мер правового и организационного обеспечения динамической модели стимулирования в органах внутренних дел, обеспечивающих эффективность правоохранительной деятельности сотрудников на основе их постоянной заинтересованности в высоких

результатах оперативно-розыскной, административной, уголовно-процессуальной, организационно-управленческой и иной правоохранительной деятельности. Это позволило разработать авторский проект Концепции организационного и правового обеспечения системы стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

В процессе реализации цели диссертационного исследования и решения, связанных с ней задач получены следующие результаты, обладающие **научной новизной**:

- конкретизированы понятие, сущность и содержание стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД;

- проанализирован генезис и природа стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД;

- исследованы отечественный, зарубежный опыт стимулирования правоохранительной деятельности органов внутренних дел и выявлены возможности его использования в современных условиях;

- аргументированы подходы к совершенствованию организационного обеспечения стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД;

- обоснованы направления совершенствования правового обеспечения стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД, заключающиеся в триединстве защитной, компенсационной и мотивирующей функции.

#### **Положения, выносимые на защиту:**

1. Стимулирование как функция управления органами внутренних дел выражается в усилении мотивации отдельных сотрудников и подразделений в целом на повышение результатов оперативно-розыскной, административной, уголовно-процессуальной, организационно-управленческой деятельности в рамках имеющихся нормативных правовых актов, регламентирующих правоохранительную деятельность сотрудников в системе МВД России, и наших предложений в законодательство, сформулированных в диссертационном исследовании.

2. Авторская Концепция организационного и правового обеспечения системы стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

В данной Концепции:

- определен категориальный аппарат стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД;

- сформулированы проблемы стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД;

- определены цели и задачи стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД;

- конкретизированы виды, формы, методы и порядок их использования в системе стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников и подразделений органов внутренних дел.

3. Выявлены причины неудовлетворительного стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников и подразделений органов внутренних дел, которые состоят в следующем:

- преодоление ориентации на уравнильность (отсутствие индивидуального и дифференцированного подхода, ориентированного на результаты деятельности отдельного сотрудника или подразделения в целом);

- пассивность кадрового ядра в вопросах стимулирования подчиненных;

- преимущественная ориентация на исполнительность и безотказность сотрудников органов внутренних дел, нередко в ущерб их профессионализму и инициативности;

- снижение престижа полицейской службы;

- отсутствие нормативно закреплённых критериев оценки вклада отдельных сотрудников ОВД в конечные результаты правоохранительной деятельности;

- отсутствие корреляции между содержанием и результатами правоохранительной деятельности и реальным вознаграждением за ее осуществление.

4. Правовое обеспечение стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД требует:

- принятие или изменение нормативных правовых актов в соответствии с конкретными условиями и требованиями правоохранительной службы, в части касающейся стимулирования;

- реализацию права, использование правовых гарантий в процессе стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников;

- формирование профессионального правосознания руководителей и сотрудников ОВД как результат усвоения ими правовых знаний, умений, навыков, убеждений, правовой культуры в целом, как условия повышения эффективности правоохранительной деятельности.

В частности, предлагается:

1) внести изменения в Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»:

- статью 3 дополнить предложением следующего содержания: «ежемесячное пособие на содержание детей сотрудников МВД России в возрасте до 18 лет»;

- статью 12.8 «Размер ежемесячного пособия на содержание детей сотрудника МВД России» дополнить следующим содержанием: «ежемесячное пособие на содержание детей сотрудника МВД России

выплачивается в размере одного МРОТ на содержание двоих детей и по 0,5 МРОТ дополнительно на каждого последующего ребенка»;

2) внести изменения в Федеральный закон от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»:

- дополнить статью 3 пунктом 13: «сотрудникам МВД России, имеющим на содержании детей в возрасте до 18 лет, выплачивается дополнительное ежемесячное пособие в порядке и размерах, которые определяются Правительством Российской Федерации»;

- часть 1 статьи 5 дополнить пунктом 3 следующего содержания: «сотрудникам, обеспечиваемым на весь срок службы служебными помещениями и признанными нуждающимися в жилых помещениях в соответствии со статьей 51 Жилищного кодекса Российской Федерации, по достижении общей продолжительности службы 20 лет и более, а при увольнении со службы по достижении ими предельного возраста пребывания на службе, по состоянию здоровья или в связи с организационно-штатными мероприятиями при общей продолжительности службы 10 лет и более»;

- часть 2 статьи 5 изложить в следующей редакции: «предоставление жилого помещения в собственность лицам, указанным в части 1 настоящей статьи, а также признание указанных в пункте 3 части 1 статьи 5 лиц нуждающимися в жилых помещениях и порядок предоставления им жилых помещений в собственность осуществляется в порядке и на условиях, которые определяются Правительством Российской Федерации, и в соответствии с нормой предоставления площади жилого помещения, установленной статьей 7 настоящего Федерального закона»;

- часть 1 статьи 8 дополнить абзацем следующего содержания: «на весь срок службы жилыми помещениями специализированного жилищного фонда обеспечиваются сотрудники, назначенные на должности после получения профессионального образования в высших учебных заведениях системы Министерства внутренних дел Российской Федерации и получения в связи с этим офицерского специального звания (начиная с 1998 года), и совместно проживающие с ним члены их семей»;

- статью 8 дополнить пунктом 5 следующего содержания: «гражданам, уволенным со службы в органах внутренних дел и состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, и совместно проживающим с ними членам их семей выплачивается ежемесячная денежная компенсация за наем (поднаем) жилых помещений за счет средств федерального бюджета».

5. Организационное обеспечение стимулирования правоохранительной деятельности должно включать в себя:

- видение, формулирование и ранжирование по критериям важности

проблем стимулирования;

- постановку адекватных целей, связанных с совершенствованием организационного обеспечения стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников и подразделений, направленных на повышение ее эффективности;

- конкретизацию задач, функций (направлений деятельности), принципов (правил) стимулирования правоохранительной деятельности отдельных сотрудников и подразделений органов внутренних дел в целом;

- анализ, контроль, оценку и учет результатов правоохранительной службы сотрудников;

- активизацию форм и методов морального и материального стимулирования сотрудников и подразделений, нацеленных на повышение результатов правоохранительной деятельности органов внутренних дел.

6. Функция стимулирования способствует повышению эффективности деятельности, если она использует систему правовых (социально-экономических) гарантий, выполняющих следующие функции: компенсаторную, обуславливающую поддержание высокой жизнедеятельности сотрудников ОВД; защитную, обеспечивающую конструирование, сохранение и развитие оптимальных условий служебной деятельности сотрудников ОВД; мотивирующую, ориентирующую сотрудника на возрастание служебной активности.

При этом юридические нормативы должны гарантировать сотруднику предоставление определенного набора благ при достижении определенного профессионально-квалификационного уровня и результатов их служебной деятельности.

**Теоретическая и практическая значимость** результатов исследования заключается в ее научной новизне, выводах и положениях, касающихся темы исследования.

Разработанная Концепция расширит и углубит современные представления о правовом и организационном обеспечении системы стимулирования служебной деятельности сотрудников ОВД в соответствии с современными условиями и новыми требованиями к правоохранительной деятельности в МВД России.

Обоснованы возможности использования отечественного и зарубежного опыта стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников силовых структур в работе Министерства внутренних дел Российской Федерации.

Выводы и предложения, полученные в результате проведенного исследования, можно использовать при разработке и совершенствовании российского законодательства. Кроме того, результаты возможно использовать:

- в практике стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД в современных условиях несения службы;
- в практической и методической работе, направленной на совершенствование системы стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД;
- при подготовке методических пособий по стимулированию правоохранительной деятельности сотрудников ОВД;
- в процессе повышения квалификации руководителей территориальных органов МВД России, других правоохранительных структур межрегионального, регионального и территориального уровней;
- в научно-исследовательской работе при разработке проблем стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников в системе управления органами МВД России и направлениях их разрешения.

**Апробация и внедрение результатов исследования.** Теоретические положения и практические рекомендации отражены автором в десяти опубликованных научных работах, три из них – в журналах, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России. Результаты исследования докладывались на международной научно-практической конференции «Международное сотрудничество в сфере борьбы с преступностью и перспективы его развития (Москва, 2008 г.), Всероссийской конференции «Общественная безопасность: методология исследования и практика обеспечения» (Москва, 2010 г.), межведомственной научно-практической конференции «Современные кадровые технологии и совершенствование воспитательной работы с личным составом ОВД» (Москва, 2010 г.), а также научно-практических конференциях адъюнктов и слушателей Академии управления МВД России: «Управление в ОВД: вопросы теории, методологии, практики» (Москва, 2011 г.); «Проблемы реализации функций управления в органах внутренних дел» (Москва, 2011 г.).

Разработанные автором методические рекомендации по вопросам стимулирования служебной деятельности (2011 г.) сотрудников ОВД внедрены в практическую деятельность ГУ МВД России по Нижегородской области, УМВД России по Владимирской, Ярославской областям, что подтверждается соответствующими актами о внедрении.

Подготовлено учебное пособие «Стимулирование служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел» (в соавторстве).

**Структура и объем диссертации** обусловлены логикой исследования, его целью и задачами. Диссертация состоит из введения, двух глав, содержащих четыре параграфа, заключения, списка использованной литературы и приложений.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

**Во введении** обосновывается актуальность темы диссертационного исследования; отражается степень научной разработанности проблемы; определяются объект, предмет исследования; конкретизируются его цель и задачи; обосновывается научная новизна исследования; раскрываются теоретическая и практическая значимость диссертации; формулируются основные положения, выносимые на защиту; отражаются сведения о теоретической и практической значимости и апробации результатов исследования.

Первая глава *«Теоретико-методологические основы исследования стимулирования как фактора повышения эффективности правоохранительной деятельности органов внутренних дел»* состоит из двух параграфов.

В первом параграфе *«Понятие и сущность стимулирования»* автор рассматривает теоретические подходы к изучению стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД: раскрывает категориальный аппарат, понятие, сущность, содержание, принципы и виды стимулирования.

Стимул – это внешнее воздействие, побуждение к действиям, причина определенного поведения, в результате воздействия извне (закона, руководства, регламентации).

Стимулирование в современной науке трактуется как метод воздействия на трудовое поведение сотрудников, опосредованного через его мотивацию. Нельзя управлять общественными процессами, не научившись управлять мотивами человеческих поступков. Наиболее общим выражением стимулирования является сочетание материальных и моральных стимулов повышения трудовой активности.

В современной науке существует узкое и широкое понимание термина «стимулирование». В узкой трактовке стимулирование связывается с поощрением.

В широком плане оно рассматривается как синтетический способ воздействия субъекта управления на объект управления, объединяющий в себе меры и поощрения, и принуждения.

В определении понятия «стимулирование» термин «стимул», понимается как рычаг внешнего воздействия на человека, ориентирующий его деятельность на достижение целей организации; как побудительная причина, толчок; как заинтересованность в предмете и результате труда; как внутреннее или внешнее стремление замотивировать работу, заинтересовать чем-либо, активизировать деятельность и др.

В науке дифференцируют следующие виды стимулирования: материальное денежное стимулирование; моральное стимулирование; материальное неденежное стимулирование.

Выделяется несколько позиций относительно содержания данного термина. Одна группа авторов (Н.М. Конин, Е.Ф. Яськов и др.) придерживается узкой его трактовки, связывая стимулирование лишь с таким способом воздействия субъекта управления на объект управления. Так, в рамках школы «человеческих отношений», обосновавшей концепцию «человека социального», целью стимулирования является вознаграждение за высокие достижения в работе.

Другие (А.Л. Жуков и др.) – рассматривают стимулирование в более широком плане – как синтетический способ воздействия, объединяющий в себе меры поощрения и принуждения.

Стимулирование нередко сводится в основном к материально-денежному вознаграждению. В управленческом контексте оно представляет собой манипулирование различного рода формами и методами оплаты труда.

В связи со сложной экономической ситуацией в стране предлагается особое внимание уделять нематериальным видам стимулирования. К ним относятся: продвижение по службе (выстраивание карьеры, ротация кадров с учетом личных качеств и стажа работы сотрудников); выделение льготных кредитов на приобретение жилья, образование или лечение членов семьи; предоставление средств для отдыха (отпуска) и досуга (посещение спортивных комплексов системы МВД России) для сотрудников и членов их семей и др.

В исследовании перечислены принципы стимулирования, к которым относятся: законность, гласность, объективность, учет потребностей сотрудников и порога их чувствительности к тем или иным видам стимулирования, научная обоснованность, адекватность избираемых мер поощрения или взыскания достижениям или проступкам, простота, доходчивость и понятность, системность, непрерывность и обязательность процесса стимулирования, многообразие форм, методов и средств, используемых для обеспечения стимулирования деятельности сотрудников, индивидуальный подход к формированию и развитию необходимых деловых и личных качеств у сотрудников ОВД, объективность оценки деятельности сотрудников, требовательность, справедливость, а также непрерывное совершенствование применяемых форм и методов стимулирования.

Применение принципов стимулирования деятельности в конечном итоге содействует повышению результативности любых видов работы.

Нами в контексте эмпирического исследования выделены отдельные проблемы и недостатки различных видов стимулирования сотрудников.

Отмечено, что моральное стимулирование не всегда выступает только в позитивных формах, связанных с повышением уровня удовлетворения

потребностей человека. Оно выражается и в негативных формах, ориентированных на снижение или замедление темпов удовлетворения потребностей (взыскания, замечания, выговоры), что объективно приводит к снижению престижа работников и их социального статуса. Кроме того, наказание преследует цель укрепления дисциплины, а последняя далеко не всегда является показателем эффективности управления, поскольку не гарантирует достижения целей организации.

Материальное стимулирование предполагает реализацию комплекса различного рода материальных благ, получаемых персоналом за индивидуальный или групповой вклад в результаты деятельности организации и включает материальное денежное и материальное неденежное стимулирование (социальный пакет, награждение ценным подарком и др.). Существуют другие виды стимулирования. Так, например, стимулирование временем предполагает активизацию поведения работников за счет предоставления им дополнительных отпусков, гибкого графика работы и прочее, что, с одной стороны, увеличивает их свободное время, а с другой – позволяет в значительной степени самостоятельно организовать свою деятельность.

Трудовые (организационные) стимулы включают такие стимулы, как наличие творческих элементов в труде, организация его в целом, возможность участия в управлении производством, перспективы продвижения по службе, возможности для поездки в творческие командировки и т.д.

Дифференцируются также правовые стимулы, под которыми понимаются правовые нормы, поощряющие в данный момент общественных отношений развитие нужной для общества, государства как обычной, так и повышенной правомерной деятельности людей, ее результаты, правовое побуждение к законопослушному деянию, создающие режим благоприятствования для удовлетворения собственных интересов субъекта.

Применительно к органам внутренних дел, по нашему мнению, стимулы можно классифицировать в зависимости от объекта воздействия:

- индивидуальные – адресованные конкретным сотрудникам, выполняющим конкретные задания и действующим на основе конкретных должностных инструкций;

- институциональные – воздействующие на работу подразделения в целом.

В современном подходе к управлению персоналом (в частности, в теории «человеческих ресурсов») в качестве стимулов утверждаются ориентиры, связанные с повышением эффективности индивидуального труда и удовлетворением широкого спектра личностных потребностей, имеющих прямое отношение к качеству жизни. Теоретическую основу данного научного направления составляют идеи отношения к персоналу как особому

виду человеческих ресурсов. Роль человека в труде и производстве рассматривается как человеческий капитал, образующий основную производительную силу общества.

В теории социального управления под системой стимулирования труда понимает совокупность взаимосвязанных элементов, образующих единое (интегральное) целое.

В качестве признаков системы выступают: совокупность элементов (один элемент не образует систему); взаимосвязь элементов, создающих единое целое и обуславливающих возникновение новых интегральных свойств, не присущих ранее отдельным элементам, входящим в систему.

Стимулирование, выступающее как фактор повышения правоохранительной деятельности органов внутренних дел, осуществляется в рамках определенных направлений, видов и форм несения службы. Причем в юридической литературе и нормативных правовых актах до сих пор нет четкого и обоснованного подхода к квалификации этих вопросов, что приводит в ряде случаев к смешению понятий и их содержания.

*Второй параграф «Анализ отечественного и зарубежного опыта стимулирования сотрудников правоохранительных органов и возможности его использования в служебной деятельности органов внутренних дел»* включает анализ нормативных правовых актов по стимулированию сотрудников различных правоохранительных органов Российской Федерации в дореволюционный, советский и российский периоды истории деятельности сотрудников ОВД, а также опыт полиции зарубежных стран.

Безусловно, каждое государство, опираясь на свой исторический опыт, формирует и развивает свои формы и методы стимулирования служащих правоохранительных органов, отражающие особенности правовой системы и традиции стимулирования деятельности сотрудников, систему оценок ее эффективности и др.

Современный российский опыт показывает, что отмена льготы по подоходному налогу и льготы по оплате коммунальных услуг для сотрудников ОВД были фактически компенсированы увеличением размера должностного оклада. «Монетизация льгот» явилась механическим переводом существующих льгот по проезду в общественном транспорте и налогу на имущество в денежные выплаты. При этом эквивалентной замены неденежных форм обеспечения денежными выплатами не произошло. Фактически размер доходов сотрудников правоохранительных органов уменьшился.

Система дополнительных выплат в дореформенный период 1991 – 2011 гг. фактически являлась неотъемлемой частью оплаты служебной деятельности сотрудников ОВД. Оплата труда сотрудников, включая надбавки и доплаты, в большей степени зависели

от замещаемой штатной должности, а не от объема выполненной работы и результатов профессиональной деятельности.

Эффективность деятельности органов внутренних дел зависит от целей и задач, стоящих перед ними. При этом уровень заработной платы и материального стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД должен соответствовать объему решаемых ими задач.

Из зарубежного опыта стимулирования деятельности сотрудников полиции для совершенствования российского законодательства в вопросах стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД представляется возможным учесть следующую практику. Так, должностной оклад сотрудников полиции Германии составляет 85% их совокупного дохода и только лишь 15% – надбавки и доплаты. Там же переработки (сверх 8-часового рабочего дня) компенсируются материально или добавляются дни к отпуску. Полицейский в Германии получает пенсию в размере трех четвертей от среднего заработка по ранее занимаемой должности.

Сотрудникам полиции Великобритании разрешено заниматься предпринимательской деятельностью. Кроме того, полицейские могут, с разрешения начальника, оставить работу на один год с сохранением рабочего места для решения социальных вопросов (уход за больными родителями, членами семьи, переезд к новому месту жительства).

Пенсионное содержание полицейских Китая составляет 50% от заработной платы по занимаемой должности. При этом право на пенсию у полицейских появляется после 15 лет службы.

В Финляндии пенсия полицейского составляет 60-65% от средней месячной зарплаты.

Военнослужащим, проходящим военную службу по контракту и замещающим должности в военных следственных органах Следственного комитета Российской Федерации, выплачивается премия за добросовестное и эффективное исполнение должностных обязанностей в размере до трех окладов месячного денежного содержания военнослужащего в год.

В Следственном комитете Российской Федерации, в том числе военных следственных органах Следственного комитета Российской Федерации, сотрудникам по штатным должностям которых, предусмотрено присвоение специальных (воинских) званий, должностные оклады устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу первого заместителя Председателя Следственного комитета Российской Федерации.

В Министерстве юстиции Российской Федерации осуществляется ежеквартальное премирование сотрудников.

Этот и иной позитивный опыт стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников может быть перенесен на органы внутренних дел Российской Федерации.

Исследование и анализ отечественного опыта стимулирования деятельности сотрудников ОВД позволяет утверждать, что система мотивов и стимулов служебной деятельности только там способствует повышению эффективности правоохранительной деятельности, где она опирается на определенную базу – нормативный уровень организации служебной деятельности. Речь идет о системе гарантий, закрепленных в социально-экономических нормативах и выполняющих следующие функции: компенсационную, обеспечивающую поддержание потребностей сотрудников ОВД на приемлемом уровне; защитную, обеспечивающую сохранение условий служебной деятельности; стимулирующую, ориентирующую сотрудника на рост служебной активности.

Отметим, что с принятием Федерального закона «О полиции» оказались значительно усилены компенсационные и защитные функции социально-правовых гарантий как части системы стимулирования.

Меньше внимания уделено собственно стимулирующим функциям. Речь идет о необходимости создания системы (модели) динамического стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников – от вхождения в систему органов внутренних дел, прохождения службы, до процесса завершения службы и пенсионного обеспечения. При этом сами нормативы должны гарантировать предоставление определенного набора благ при достижении определенного профессионально-квалификационного уровня. Сотрудник с сильной мотивацией служебной деятельности будет обладать самодисциплиной, привычкой добросовестно выполнять должностные обязанности и относиться к ним как к собственным нормам поведения, что является условием эффективности правоохранительной деятельности.

Имеющийся положительный опыт стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД в дореформенный период актуален в контексте современного реформирования институтов обеспечения правопорядка и безопасности государства, направленного на противостояние вызовам, создающим реальную угрозу нормальному развитию и функционированию России. Для приведения этого механизма в действие необходимо выстраивать отвечающую современным требованиям управления правоохранительной деятельностью систему стимулирования сотрудников.

Вторая глава **«Основные направления совершенствования стимулирования как фактора повышения эффективности правоохранительной деятельности органов внутренних дел»** включает два параграфа.

В первом параграфе **«Совершенствование организационного обеспечения стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников органов внутренних дел»** автором раскрывается понятие

совершенствования организационного обеспечения стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД.

В качестве направлений совершенствования организационного обеспечения стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД автор выделяет следующие:

- повышение уровня денежного довольствия сотрудников ОВД;
- повышение уровня и качества социальных гарантий сотрудников ОВД;

- обеспечение жильем сотрудников ОВД;
- проектирование карьерного роста сотрудников ОВД;
- повышение имиджа сотрудников ОВД;
- нормативное закрепление базовых, исходных требований к должности руководителя органов внутренних дел, его основных прав и обязанностей, а также ответственности за результаты управленческой деятельности;

- научное обоснование и конкретизация критериев оценки результатов правоохранительной деятельности сотрудников ОВД;

- создание и обеспечение позитивного морально-психологического климата в служебных коллективах и подразделениях органов внутренних дел;

- обеспечение достойных условий труда сотрудников ОВД.

На основании результатов проведенного исследования представляется целесообразным рекомендовать:

1. Департаменту государственной службы и кадров МВД России при подготовке примерной тематики занятий в рамках морально-психологической подготовки руководящего состава ОВД реализовать предложение о включении в нее темы «Организация стимулирования служебной деятельности сотрудников ОВД».

2. Руководителям образовательных учреждений МВД России, осуществляющих подготовку и переподготовку руководящих кадров органов внутренних дел, предусмотреть в программах обучения проведение тематических занятий по организационному и правовому обеспечению стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников.

3. Сотрудникам кадровых подразделений центрального аппарата, территориальных органов МВД России проводить мониторинг форм и методов стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД.

В этой связи важно использовать современные научные разработки, отечественный, зарубежный и накопленный в органах внутренних дел опыт.

Без оптимизации системы стимулирования служебной деятельности сотрудников ОВД невозможны действенные результаты правоохранительной деятельности и развитие системы МВД России.

Во втором параграфе «Совершенствование правового обеспечения стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников органов внутренних дел» автор анализирует нормативные правовые акты, касающиеся темы исследования. Также сделаны выводы на основе развернутого анкетного опроса, проведенного в 2011 – 2012 гг. и в 2017 г., автор диссертации предлагает и формулирует рекомендации и предложения по совершенствованию правового обеспечения стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД.

Автор приходит к выводу о том, что правовое обеспечение стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД включает правотворчество (формирование юридических норм, касающихся вопросов стимулирования сотрудников); правовое регулирование (использование комплекса социальных мер, средств и способов, обладающих юридическим содержанием и нацеленных на совершенствование стимулирования служебной деятельности сотрудников) и правовые средства (юридические нормы, индивидуальные предписания, определяющие правоотношения и регламентирующие вопросы стимулирования служебной деятельности сотрудников ОВД).

Совершенствование правовых основ стимулирования служебной деятельности сотрудников ОВД автором связывается с реформированием системы МВД России и формированием нового правового статуса сотрудников ОВД.

Автор делает вывод, что совершенствованию правового обеспечения стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников будут способствовать предложенные в данном диссертационном исследовании изменения и дополнения в следующие законодательные акты:

1) Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»;

2) Федеральный закон от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

**Заключение** содержит основные и наиболее важные результаты диссертационного исследования, включающие теоретические и практические рекомендации, выводы по исследуемой проблеме, суть которых сводится к необходимости совершенствования правового и организационного обеспечения стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД.

Проведенное диссертационное исследование позволило сформулировать следующие выводы:

1. Стимулирование представляет собой функцию управления органами внутренних дел, выражающуюся в вознаграждении сотрудников за участие

в оперативно-розыскной, административной, уголовно-процессуальной, организационно-управленческой деятельности, основанную на сопоставлении эффективности правоохранительной деятельности и требований к ее качеству и результатам, зафиксированным в нормативных правовых актах.

2. Стимулирование – один из важных элементов организации правоохранительной деятельности органов внутренних дел, обеспечивающий постоянное повышение ее эффективности, т.е. фактическое достижение сформулированных целей в правоохранительной сфере за счет формирования конструктивных, положительных поведенческих установок персонала (мотивированность, самодисциплина, приверженность организационным ценностям и общему делу, морально-психологическая стабильность служебных коллективов, удовлетворенность служебной деятельностью).

3. Сущность сложного и многогранного процесса социального стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД проявляется в побуждении к определенным действиям и, в конечном счете, к социально значимым правоохранительным, правоприменительным, правоисполнительным результатам, в которых заинтересован не только стимулирующий субъект и стимулируемый объект, но и общество в целом.

4. В соответствии с научным подходом, систему стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД составляют, с одной стороны – стимулы, с другой – мотивы и потребности, на удовлетворение которых направлены эти стимулы. Если взаимодействие между мотивами и стимулами будет согласовано, то в этом случае мы можем говорить о сложившейся системе стимулирования, которая дает наибольший эффект.

5. В органах внутренних дел дифференцируют следующие виды стимулирования: материальное денежное стимулирование; моральное стимулирование; материальное неденежное стимулирование.

6. Система стимулирования сотрудников ОВД реализует следующие цели: привлечение персонала в органы внутренних дел; сохранение и профессиональное развитие сотрудников ОВД; стимулирование результативности правоохранительной деятельности сотрудников ОВД; справедливая оценка трудового вклада сотрудников в результаты правоохранительной, правоисполнительной, правоприменительной деятельности и др.

7. Система стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД эффективна при условии охвата ею всех сотрудников; учета запросов, потребностей и ожиданий различных категорий сотрудников; справедливости поощрений; гарантированности стимулирующих выплат; периодичности премирования; реальной возможности выполнения в органах

внутренних дел установленных показателей поощрения; осязательности размеров вознаграждения для сотрудников.

8. Цели и задачи системы стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД включают: привлечение на службу образованных, честных, ответственных граждан; сохранение сотрудников на службе, снижение текучести кадров; стимулирование сотрудников на соблюдение дисциплины и законности в своей деятельности; справедливая оценка результатов правоохранительной деятельности сотрудников; развитие организационной (корпоративной) культуры органов внутренних дел.

9. Принципы системы стимулирования деятельности сотрудников ОВД предполагают: равный доступ всех граждан к службе в органах внутренних дел; равные возможности к формированию карьеры в органах внутренних дел; учет индивидуального вклада сотрудника при оценке и выплата денежного довольствия; социальное (в том числе пенсионное) обеспечение бывших сотрудников ОВД, членов их семей, а также членов семей сотрудников, погибших при исполнении служебных обязанностей.

10. К числу функций системы стимулирования в органах внутренних дел следует отнести: нормирование (система критериев оценки); прогнозирование и планирование (прогнозирование результатов оперативно-служебной деятельности, потребности в кадрах; планирование подготовки, переподготовки и повышения квалификации; управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением; работа с резервом руководящих кадров органов внутренних дел); контроль правильности выплат денежного довольствия, применения дисциплинарных взысканий, депремирования и т.д.; соблюдение штатной дисциплины, качество обучения, объективность оценки и продвижения по службе; учет работы с кадрами в органах внутренних дел (качественный состав; некомплект; прием и увольнение; текучесть кадров; обучение; продвижение, в том числе из резерва); анализ показателей кадровой работы в органах внутренних дел, ее эффективности и связи с результатами оперативно-служебной деятельности; анализ эффективности системы стимулирования; выявление демотивационных факторов и кадрового потенциала и т.д.

11. В системе стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников существует ряд проблем: отсутствие у объектов управления понимания того, что от них ожидает руководство; необъективная оценка результатов несения службы и деловой активности сотрудников; отсутствие у сотрудников информированности относительно действующей системы стимулирования за результаты служебной деятельности; неадекватность размеров и видов вознаграждения результатам служебной деятельности и ожиданиям сотрудников и др.

Для решения указанных проблем необходимо учитывать, что существующая в современных условиях система стимулирования

правоохранительной деятельности сотрудников ОВД не лишена резервов, которые заключаются в организации этой работы. В организационном порядке в качестве активизации сотрудников по решению возложенных на них задач можно использовать множество условий самой службы, искусно превращая их в стимулы.

Совершенствование организационного и правового обеспечения стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД в основном зависит от руководителей всех уровней управления, принимающих участие в этом процессе.

**В приложении** к диссертационному исследованию содержатся статистические данные состояния работы с кадрами органов внутренних дел; сводные результаты и анализ проведенного автором в 2011–2012 гг. и 2017 г. по теме исследования анкетирования 1069 респондентов – сотрудников и руководителей органов внутренних дел различного уровня трех регионов; проект приказа МВД России, утверждающего Концепцию организационного и правового обеспечения системы стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД.

Основные положения диссертационного исследования отражены в десяти научных публикациях общим объемом 7,99 п.л.

**Научные публикации в рецензируемых журналах, рекомендованных перечнем ВАК при Минобрнауки России:**

1. *Голубев А.В.* Проблемы стимулирования деятельности сотрудников органов внутренних дел в ходе реформирования системы МВД России / А.В. Голубев // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. 2011. № 3 (16). С. 260–263 (0,25 п.л.).

2. *Голубев А.В.* Оценка как средство стимулирования деятельности сотрудников органов внутренних дел / А.В. Голубев // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. 2012. № 18. С. 166–168 (0,4 п.л.).

3. *Голубев А.В.* Зарубежный и отечественный опыт стимулирования правоохранительной деятельности. Возможности использования данного опыта в органах внутренних дел Российской Федерации / А.В. Голубев // Закон и право. 2018. № 7. С. 162–167 (0,8 п.л.).

**Научные публикации в иных изданиях:**

4. *Голубев А.В.* Стимулирование деятельности персонала в системе функций управления организацией / А.В. Голубев // Актуальные проблемы гуманитарных наук: Сборник статей. Выпуск 6. / Российский заочный институт текстильной и легкой промышленности; М.: 2008. С. 50–54 (0,2 п.л.).

5. *Голубев А.В.* Функция стимулирования деятельности сотрудников органов внутренних дел в системе стратегического управления / А.В. Голубев // Стратегическое управление в правоохранительной сфере:

проблемы теории и практики. Сборник статей (по материалам международной научно-практической конференции в Академии управления МВД России 31 октября 2008 г.). – М.: Академия управления МВД России, 2009. С. 388–392 (0,1 п.л.).

6. *Голубев А.В.* Стимулирование деятельности сотрудников органов внутренних дел как функция управления / А.В. Голубев // Основные направления совершенствования системы предупреждения преступлений в Северо-Кавказском регионе: Межведомственная научно-практическая конференция (19 мая 2009 г.). – М.: ВНИИ МВД России, 2009. С. 224–230 (0,3 п.л.).

7. *Голубев А.В.* Некоторые вопросы социального стимулирования деятельности сотрудников органов внутренних дел / А.В. Голубев // Труды Академии управления МВД России. 2009. № 1 (9). С. 113–116 (0,2 п.л.).

8. *Голубев А.В.* Роль стимулирования деятельности сотрудников органов внутренних дел в условиях реформирования системы МВД России / А.В. Голубев // Современные кадровые технологии и совершенствование воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел: материалы межведомственной научно-практической конференции. – М.: Академия управления МВД России, 2012. С. 51–56 (0,2 п.л.).

9. *Голубев А.В.* Место и роль нормотворчества по совершенствованию стимулирования деятельности сотрудников органов внутренних дел в условиях реформирования системы МВД России / А.В. Голубев // Юридическая техника, 2012. № 6. С. 137–139 (0,2 п.л.).

**Иные публикации (издания) по теме диссертации:**

10. *Голубев А.В.* Стимулирование служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел / Т.Н. Кильмашкина // Учебное пособие. – М.: Академия управления МВД России, 2013. 92 с. (соавт. не разд.) (5,34 п.л.).

**Голубев Алексей Владимирович**

**СТИМУЛИРОВАНИЕ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ  
ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Автореферат  
на соискание ученой степени  
кандидата юридических наук

Подписано в печать: 19.04.2019 г. Формат 60x84 1\16  
Усл. печ. л. 1,1 Тираж 100 экз. Заказ № 124  
Отпечатано в отделении полиграфической оперативной печати РИО  
Академии управления МВД России  
125171, Москва, ул. З. и А. Космодемьянских, 8