

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ТЕЛЕКОММУНИКАЦИИ
INFORMATION TECHNOLOGY AND TELECOMMUNICATIONS

УДК 303.725.36

DOI: 10.21822/2073-6185-2023-50-1-130-139

Обзорная статья/ Review article

**Совершенствование управления кадровым обеспечением органов внутренних дел
на основе процедур системного анализа**

А.В. Рыбак¹, Р.М. Данилов²

¹Дальневосточный юридический институт МВД России,

¹680000, г. Хабаровск, пер. Казарменный, 15, Россия,

²Хабаровский институт инфокоммуникаций

²Сибирского государственного университета телекоммуникаций и информатики,

²680000, г. Хабаровск, ул. Ленина, 73, Россия

Резюме. Цель. Целью исследования является выявление основных причин нарастающего дефицита кадровых ресурсов территориальных подразделений органов внутренних дел (ОВД) и соответствующих методов их устранения. **Методы.** При изыскании причин кадрового некомплекта ОВД были использованы процедуры системного анализа, на основе которых выявлена центральная проблема кадрового обеспечения ОВД, сформулированы задачи и цели, для решения которых не требуются дополнительные материальные ресурсы. При решении задач применялись математические методы системной динамики и системного анализа. **Результат.** На основе анализа оперативной обстановки, нормативного и методического обеспечения управленческой деятельности органов внутренних дел делается вывод о наличии проблемы системного характера: нарушена динамичность системы управления органами внутренних дел, вследствие чего снижается эффективность управленческого процесса, приводящая к нарастающему тренду некомплекта подразделений ОВД. Для разрешения обозначенной проблематики авторы предлагают следующие технологии: расчет рентабельности работы территориальных подразделений МВД России, позволяющую оценить необходимый и достаточный уровень эффективности применения всех видов ресурсов при выполнении служебных задач; разработку методики расчета кадровой потребности территориальных подразделений МВД России с учетом трудоемкости их деятельности, нагрузки и региональных особенностей; внедрение нового подхода к оценке деятельности подразделений МВД России на основе разделения системы отчетности и системы оценки, совершенствование кадровой политики в плане придания должной привлекательности службе в ОВД с учетом новых ценностей современного общества. Для каждой представленной задачи разработан инструментарий и технология решения. **Вывод.** Решение обозначенных задач обеспечит равномерность и «посильность» нагрузки ее сотрудников, прозрачность оценки их деятельности, что увеличит мотивацию на добросовестный труд. Вкупе с совершенствованием кадровой политики по приданию должной привлекательности службе в органах внутренних дел ожидаемый синергетический эффект позволит снизить остроту проблемы кадрового некомплекта.

Ключевые слова: кадровый некомплект, проблема, цель, задача, оптимальное распределение ресурсов, оценка эффективности деятельности, системный анализ

Для цитирования: А.В. Рыбак, Р.М. Данилов. Совершенствование управления кадровым обеспечением органов внутренних дел на основе процедур системного анализа. Вестник Дагестанского государственного технического университета. Технические науки. 2023; 50(1):130-139. DOI:10.21822/2073-6185-2023-50-1-130-139

**Improvement of personnel management of internal affairs bodies on the basis of system
analysis procedures**

A.V. Rybak¹, R.M. Danilov²

¹Far Eastern Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia,

¹15 Kazarmenny Lane, Khabarovsk 680000, Russia,

²Khabarovsk Institute of Infocommunications

²Siberian State University of Telecommunications and Informatics,

²73 Lenina St., Khabarovsk 680000, Russia

Abstract. Objective. The purpose of the study is to identify the main causes of the growing shortage of personnel resources of territorial divisions of internal affairs bodies (ATS) and appropriate methods of their elimination. **Method.** When searching for the causes of the personnel shortage of the ATS, the procedures of system analysis were used, on the basis of which the central problem of the staffing of the ATS was identified, a number of tasks and goals were formulated, for the solution of which additional material resources are not required. Mathematical methods of system dynamics were used to solve most problems. **Result.** In the work, based on the analysis of the operational situation, regulatory and methodological support of the management activities of the internal affairs bodies, it is concluded that there is a systemic problem: the dynamism of the management system of the internal affairs bodies is disrupted, as a result of which the effectiveness of the management process decreases, leading to an increasing trend of a shortage of ATS units. To solve the identified problems, the authors propose the following technologies: calculation of the profitability of the work of territorial divisions of the Ministry of Internal Affairs of Russia, which allows to assess the necessary and sufficient level of efficiency of the use of all types of resources in the performance of official tasks; development of a methodology for calculating the personnel needs of territorial divisions of the Ministry of Internal Affairs of Russia, taking into account the complexity of their activities, workload and regional characteristics; introduction of a new approach to assessing the activities of divisions The Ministry of Internal Affairs of Russia, based on the separation of the reporting system and the evaluation system, improving personnel policy in terms of making the service in the Department of Internal Affairs more attractive, taking into account the new values of modern society. For each presented task, its own tools and solution technology have been developed. **Conclusion.** The solution of the identified tasks will ensure the uniformity and "feasibility" of the workload of its employees, the transparency of the assessment of their activities, which will increase the motivation for conscientious work. Coupled with the improvement of personnel policy to make the service in the internal affairs bodies properly attractive, the expected synergetic effect will reduce the severity of the problem of personnel shortage.

Keywords: personnel incompetence, problem, goal, task, optimal allocation of resources, performance evaluation, system analysis

For citation: A.V. Rybak, R.M. Danilov. Improvement of personnel management of internal affairs bodies on the basis of system analysis procedures. Herald of the Daghestan State Technical University. Technical Science. 2023; 50(1):130-139. DOI:10.21822/2073-6185-2023-50-1-130-139

Введение. Изучение управленческих отношений в сфере деятельности органов внутренних дел (ОВД) за последнее десятилетие позволяет отметить, что основной вектор управленческих воздействий сфокусирован на решении краткосрочных вопросов, где выбор альтернатив принятия решений ограничен временными и ресурсными рамками, а основные задачи формулируются исходя из текущей динамики оперативной обстановки и соответствующей подготовки и реализации решений коллегий различного уровня.

Безусловно, такой подход к организации процесса управления противоречит кардинальным изменениям внешней среды и самой системы управления ОВД, связанными с активным внедрением современных инфокоммуникационных технологий и формированием нарастающего тренда избыточности многомерной и противоречивой информации о преступности и причинах ее порождающих, уменьшением роли рекурсивных и увеличением синергетических связей между основными компонентами деятельности ОВД. Од-

ним из проявлений этого противоречия является фактор сформировавшегося устойчивого кадрового некомплекта территориальных органов МВД России.

Постановка задачи. Попробуем разобраться с этой проблемой и наметить возможные пути ее разрешения. Анализ оперативной обстановки на территории Российской Федерации за последние три - четыре года позволяет выделить ряд моментов, требующих к себе серьезного внимания. Прежде всего следует отметить, что ухудшение эпидемиологической обстановки в стране привело к негативным изменениям в экономической и социальной сферах, в то время как серьезных изменений в криминальной обстановке не произошло. Значительная динамика здесь проявилась не столько в количественных, сколько в качественных характеристиках. Действительно с 2019 по 2021 г. в Российской Федерации количество зарегистрированных преступлений изменилось незначительно, при этом наблюдается устойчивая тенденция уменьшения числа выявленных лиц, совершивших преступления [1]. Это, безусловно, в дальнейшем может выступить причиной роста преступности. Статистические показатели зарегистрированной преступности в федеральных округах Российской Федерации в рассматриваемый период соответствуют общим тенденциям в стране.

В то же время обращает на себя внимание достаточно устойчивый тренд падения раскрываемости наиболее наукоемких преступлений, таких как кража и мошенничество по ст. 158.3, 159.3, 159.6 УК РФ, связанных с работой платежных систем, с использованием информационно-телекоммуникационных технологий в сфере компьютерной информации [1]. Здесь имеют место как объективные, так и субъективные причины.

Первая – объективная, связана с взрывным характером распространения и применения современных информационных технологий всеми социальными слоями населения: количество таких преступлений по стране за последние годы увеличивается ежегодно на 70 – 80%. Это привело к тому, что во многих территориальных органах внутренних дел превышен предельный уровень возможности «переработки» такого потока расследуемых преступлений из-за несоответствия этим задачам кадрового, информационного, технического обеспечения. Как следствие, падает качество процесса расследования преступлений, появляется проблема укрывательства, наблюдается резкое увеличение количества нераскрытых преступлений. Раскрываемость подобного рода преступлений с 2018 по 2021 год по некоторым статьям УК РФ снизилась почти в три раза и достигла девяти процентов [1].

Вторую причину можно назвать субъективной – несоответствие профессионального уровня подготовки сотрудников территориальных органов МВД России и правового обеспечения их деятельности к противодействию преступности в сфере инфокоммуникационных технологий. Так, в апреле 2018 года, внесены изменения в статью 158 Уголовного Кодекса Российской Федерации, в соответствии с которыми она дополнена пунктом «г» части 3, предусматривающей уголовную ответственность за хищение денежных средств с банковского счета потерпевшего. Только по Хабаровску, согласно проведенному анализу, по итогам работы за 12 месяцев 2019 года по ч. 3 ст. 158 УК РФ приостановлено уголовных дел более чем в три раза по сравнению с АППГ [1].

Причиной такого положения является не столько слабая подготовка и недостаток квалифицированных сотрудников «продвинутых» в области информационных технологий, сколько отсутствие у них должной мотивации на добросовестный труд и повышение своей квалификации. В совокупности с кадровым некомплектом, который по некоторым территориальным подразделениям достигает двадцатипроцентного уровня, положение становится достаточно критичным. Критичность заключается в том, что тренд кадрового некомплекта имеет тенденцию к росту, практически по всем основным направлениям деятельности территориальных подразделений: следствию, дознанию, уголовному розыску, патрульно-постовой службе, что свидетельствует о системных проблемах в управлении деятельностью ОВД. Резкое снижение результатов борьбы с преступностью в сфере инфокоммуникационных технологий лишь наглядно демонстрирует проявление системных проблем в наиболее слабом звене управления органами внутренних дел. При сохране-

нии статус-кво в системе управления ОВД в дальнейшем закономерно следует ожидать снижение результатов борьбы с преступностью в целом.

Методы исследования. Для поиска возможных путей решения обозначенной проблемы воспользуемся инструментарием типовой технологии системного анализа [7]. Основным назначением системного анализа является последовательное снижение энтропии системы управления до уровня подготовки и принятия оптимального управленческого решения на основе сравнения проработанных и оцененных альтернатив по уровню затрат и эффективности достижения цели.

Решение такой многоплановой задачи требует учета двух важных аспектов:

1. Необходимость однозначного формулирования целей, проблем и задач системы управления органами внутренних дел. В нашем случае это является наиболее сложным моментом, так как понятие цели управления деятельностью органов внутренних дел не имеет четкого формулирования в нормативной литературе и заменяется задачами. Но отсутствие понятия цели в управленческих отношениях органов внутренних дел не позволяет построить иерархию целей, задач и соответственно ресурсов. Как следствие, руководителям территориальных подразделений для управления процессом решения служебных задач приходится в качестве цели использовать количественные показатели результатов деятельности подразделений за прошлый период, так называемый АППГ. Хотя официально такой подход запрещен, но при отсутствии официальной логики построения целевого показателя другого варианта построения цели нет. В результате имеет место разрыв взаимосвязи между целью и динамикой оперативной обстановки и, как следствие, – волюнтаризм в управлении, приводящий к невозможности оптимального управления ресурсами и разрушению мотивационного механизма сотрудников на добросовестный труд.

2. Проблема роста кадрового некомплекта территориальных подразделений является сложной проблемой, включающей в себя много различных факторов, которые не могут быть охвачены одной научной дисциплиной или сферой деятельности. Для разрешения проблемы такого уровня требуется знания и квалификация специалистов из разных областей науки даже не обязательно смежных. Здесь важно по-разному посмотреть на проблему: с точки зрения экономиста, юриста, социолога, математика и пр. Подходы, свойственные этим специальностям, могут лучше способствовать отысканию оптимальных решений.

На основании вышесказанного, используя инструментарий системного анализа [7], рассмотрим первоочередные задачи, которые необходимо решить для снятия остроты проблемы кадрового некомплекта территориальных подразделений МВД России. Для этого сформулируем понятия цели и задачи.

Понятие «цель» всегда являлось центральным понятием в управленческой сфере, вокруг которого не утихали споры, как в прошлом, так и в настоящее время на различных уровнях: философском, технологическом, логическом и т.п. Здесь сформировалось два основных направления: большинство считают, что цель активна, остальные – пассивна и ассоциируют ее с потребностью [7].

Объединяющим началом для обоих направлений является то, что цель – это вопрос, который требует решения. Но задачи, стоящие перед органами внутренних дел, столь разнообразны по сфере деятельности и масштабу, что требуется найти критерий их типизации, который позволит выразить цель как состояние объекта через набор параметров. Отсутствие такого критерия во многом объясняет отсутствие сформулированной цели деятельности органов внутренних дел в ведомственных нормативных и методических документах и материалах.

В качестве элемента типизации предлагается применить наличие неопределенности в вопросе. При этом неопределенность может быть двух типов: неопределенность, устранение которой невозможно в данный момент времени, так как нет соответствующих ресурсов; неопределенность, устранение которой возможно в реаль-

ном времени. Такой подход позволяет разделить все виды вопросов на два типа: проблемы и задачи.

Под проблемой будем понимать разновидность вопроса, имеющего четко поставленную цель (в количественном или в качественном эквиваленте), пути достижения которой не могут быть установлены достаточно строго в данный момент времени. Под задачей будем понимать разновидность вопроса, имеющего четко поставленную цель (в количественном эквиваленте) и конкретный путь (несколько путей) ее решения. Из этого вытекает, что содержание целей уровня задач и уровня проблем различны.

В нашем случае проблемой является недостаточная кадровая обеспеченность территориальных подразделений МВД России, ее несоответствие требованиям оперативной обстановки. В основе любой проблемы лежит сложившееся противоречие. В рамках обозначенной проблемы – это противоречие между кадровой потребностью органов внутренних дел в квалифицированных, физически здоровых и мотивированных специалистах, способных решать служебные задачи на достаточном профессиональном уровне и существенным отставанием для этого соответствующей методологии и методик, применяемых в системе управления органами внутренних дел.

Цель уровня проблемы – объективно-общественная необходимость, которая может быть установлена и выражена набором количественных или качественных показателей, состав и пределы отклонений которых полностью в настоящий момент не могут быть определены.

На основании этого в качестве цели обозначенной выше проблемы следует выбрать оптимальную кадровую обеспеченность территориальных органов в соответствии с оперативной обстановкой и региональными особенностями региона.

Обсуждение результатов. Безусловно, полный перечень всех задач для снятия этой проблемы сложно даже сформулировать, так как он охватывает широкий круг вопросов: экономических, политических, организационных, ментальных и т.п. В то же время в этой проблеме можно выделить ряд задач, решение которых позволит, если не снять проблему, то, по меньшей мере, устранить ее остроту. Прежде всего, это:

- разработка методики оценки рентабельности работы территориальных подразделений МВД России, отражающей необходимый и достаточный уровень эффективности применения всех видов ресурсов при выполнении служебных задач;

- разработка методики расчета кадровой потребности территориальных подразделений МВД России с учетом динамики оперативной обстановки и региональных особенностей;

- внедрение нового подхода к оценке деятельности территориальных органов внутренних дел МВД России на основе измерения и учета квалифицированного труда его сотрудников при выполнении служебных задач.

- совершенствование кадровой политики органов внутренних дел в плане учета новых ценностей, сформировавшихся в российском обществе на основе активного внедрения в повседневную жизнь современных информационных технологий и придание в этих условиях должной привлекательности службе в органах внутренних дел;

1. Оценка рентабельности. Эффективность применения всех видов ресурсов при решении служебных задач напрямую влияет на кадровую потребность территориальных подразделений. Чем выше эффективность работы подразделений, тем меньше кадровая потребность, а значит «затратность» их деятельности. Анализ нормативной и методической литературы, посвященной этой тематике, позволяет сделать вывод, что понятие эффективности обычно используется как синоним результативности, что является не корректным с точки зрения классического управления. Так, эффективность работы следственных подразделений оценивается, прежде всего, по количеству уголовных дел, отданных в суд с обвинительным заключением за отчетный временной интервал. Поэтому для избегания противоречий будет уместным применить в этом случае термин «рентабельность». Следует отметить, что за рубежом при анализе полицейской деятельности все

большее внимание начинает уделяться измерению затраченных ресурсов для достижения намеченных целей и решения поставленных задач в борьбе с преступностью. Этот подход представляет собой процедуру сравнения различных методов и путей достижения одинаковых результатов для выяснения наиболее рентабельного из них [3].

Безусловно, рентабельность – это экономический термин, отражающий отношение прибыли к формирующим ее потокам. В нашем случае, под рентабельностью деятельности органов внутренних будем понимать степень соответствия использования информационных, материальных и кадровых ресурсов (потоков) при выполнении служебных задач нормативам рентабельности, разработанными на основе экспертных процедур и математических методов системной динамики.

В качестве инструмента для разработки нормативов рентабельности деятельности подразделений при решении служебных задач предлагается использовать модель системной динамики, рассмотренные автором применительно к оценке деятельности следственных подразделений [2].

В основе этой модели лежит доказанный фактор динамического равновесия представленных параметров оперативной обстановки, которые находятся между собой в экспоненциальной зависимости [8].

$$\alpha = \frac{Y \cdot R}{V} \cdot \left(1 - e^{-\frac{V}{Y \cdot R}}\right), \quad (1)$$

где α – рассматривается как нормативный показатель расследованных преступлений или как норматив рентабельности деятельности подразделения;

Y – расчетный показатель «оптимальной эффективности» одного сотрудника подразделения за отчетный период;

R – реальная численность сотрудников подразделения;

V – реальная нагрузка на подразделение (в следственных подразделениях – это количество уголовных дел в производстве за отчетный период).

Определяющим элементом этой модели является показатель оптимальной эффективности Y . Для его расчета предварительно проводится экспертиза по категорированию всех преступлений, регистрируемых в регионе, по степени трудоемкости расследования. Трудоемкость расследования определяется экспертами на основе выбранных ими параметров. Это могут быть: количество обоснованных следственных действий, количество эпизодов, количество сложных экспертиз, необходимость специальных знаний и т.п. Для каждой категории производится оценка временных параметров расследования, в процессе которой экспертами вырабатывается решение с учетом региональных особенностей территории, обслуживаемой подразделением.

Допустим проведенной экспертизой, что все преступления классифицированы на k категорий. Временной параметр расследования преступлений каждой категории разрабатывается экспертами в виде средней нормы расследования за отчетный период на одного следователя соответственно: $n_1, n_2, n_3 \dots n_k$ уголовных дел.

В данном параметре учитываются трудоемкость расследования преступлений конкретной категории с учетом региональных особенностей, влияющих на организацию и проведение следственных действий, а также учтен фактор предельной нагрузки подразделения, по достижению которого объективно снижается эффективность его работы. Затем по данным статистики определяется доля преступлений каждой категории в общем количестве преступлений за отчетный год соответственно: $d_1, d_2, d_3 \dots d_k$. Тогда Y можно считать по формуле средневзвешенной величины:

$$Y = \frac{\sum_{i=1}^k d_i \cdot n_i}{\sum_{i=1}^k d_i} \quad (2)$$

Подставляя Y вместе с известными величинами R и V в формулу (1), получим итоговый показатель α , который будет являться мерой (нормой) рентабельности работы подразделения. Если реальный коэффициент расследованных преступлений (примени-

тельно к работе следственных подразделений) соответствует или больше показателя α , то работа подразделения оценивается как рентабельная. Чем больше превышение, тем более высокой оценки заслуживают результаты работы подразделения. Более того, здесь возникает возможность постановки количественной цели без использования итоговых показателей деятельности подразделения. Например, цель может быть сформулирована как: «Повысить рентабельность работы подразделения на 10%».

Более подробно методика применения этой модели представлена в [2, 5].

2. Расчет кадровой потребности. Представленная модель может быть использована для расчета кадровой потребности территориальных подразделений в зависимости от изменения оперативной обстановки с учетом региональных особенностей. Для этого необходимо, например, для следственных подразделений задать «желаемый» показатель расследованных преступлений α , затем по формуле (1) определить (подобрать) соответствующую известным параметрам Y и V кадровую потребность R . Региональные особенности, предельная нагрузка, трудоемкость расследования преступлений будут учтены при расчете Y .

Следует отметить особую универсальность этой модели, которая заключается в том, что круг задач, которые можно решать с ее помощью не замыкается предварительным расследованием преступлений. Модель можно использовать для оценки рентабельности и расчета кадровой потребности подразделений по различным направлениям деятельности. Для этого необходимо выбрать базовый параметр модели. Для уголовного розыска – это может быть количество выявленных и раскрытых преступлений, для дежурных частей – количество принятых и обработанных заявлений и сообщений граждан, для участковых уполномоченных – количество административных протоколов и т.п.

3. Оценка деятельности подразделений. Методологические проблемы оценки деятельности территориальных подразделений МВД России также заслуживают самого серьезного внимания. Подходы к оценке деятельности органов внутренних дел, преобладающие в последние десятилетия и связанные в основном с количественной оценкой итогов работы подразделений, не стали соответствовать изменившимся требованиям, предъявляемым к органам внутренних дел.

Прежде всего, при оценке деятельности подразделений обращает на себя внимание акцент на одном сотруднике: количество уголовных дел, переданных в суд с обвинительным заключением в расчете на одного следователя, количество выявленных преступлений в расчете на одного оперуполномоченного, количество административных протоколов в расчете на одного участкового уполномоченного и т.п. [9]. Такой подход не позволяет учитывать необходимость и возможность формирования синергетических связей между сотрудниками и появлению эмерджентных свойств подразделений в результате эффективного управления. Таким образом, качество и уровень управления территориальными подразделениями в действующей технологии оценки не анализируется.

На основании приказа МВД России от 31.12.2013 № 1040 «Вопросы оценки деятельности территориальных органов Министерства внутренних дел Российской Федерации» система отчетности и система оценки деятельности территориальных подразделений формируется на основе статистических показателей, расчетных оценочных показателей, итоговых оценочных показателей, которые слабо учитывают разную трудоемкость деятельности подразделений при решении типовых служебных задач. При этом не учитываются региональные факторы преступности, природно-географические и экономические особенности регионов, ментальные характеристики проживающего в них населения, влияющие на организацию деятельности органов внутренних дел.

Также следует учитывать, что криминологические факторы, уровень и динамика преступности практически слабо зависят от результатов деятельности органов внутренних дел. В основном это продукт совокупности политических, экономических, демографических и иных факторов. В этой связи оценивать эффективность деятельности органов

внутренних дел по динамике преступности и количеству уголовных дел, переданных в суд с обвинительным заключением, является методологически некорректным подходом.

Таким образом, назрела необходимость отделения системы отчетности от системы оценки. Система отчетности должна продолжать формировать ведомственную статистику – основу изучения криминогенной обстановки. Для системы оценки необходимо разработать специальные индикаторы, позволяющие оценивать рентабельность работы подразделения с учетом региональных особенностей, динамики нагрузки и трудоемкости расследования преступлений в его производстве за анализируемый период. В качестве теоретической основы можно использовать модель динамического равновесия параметров оперативной обстановки [1].

4. Привлекательность службы в органах внутренних дел. Вопрос эффективной кадровой политики органов внутренних дел достаточно многослойный и требует множество разноплановых управленческих решений, среди которых следует выделить задачу, которая является определяющей для всех остальных – это придание должной привлекательности службе в органах внутренних дел для молодежи.

Это задача архисложная, так как набор жизненных ценностей современного молодого человека далеко не соответствует требованиям, предъявляемым к сотрудникам органов внутренних дел. Взрывное распространение информационных технологий, преобразуя повседневную жизнь человека и формируя его новый жизненный опыт, меняет саму личность. Поэтому простое повышение денежного довольствия (экономический интерес) не приведет к полному и качественному решению проблемы кадрового обеспечения.

Известный российский экономист М.Г. Делягин считает, что наиболее яркой из всех трансформаций норм общественного поведения в настоящее время является смена доминирующей мотивации [6]. Прежде всего, это снижение относительной ценности материального потребления за счет роста эмоционального. Появление в ряде трудов современных социологов и экономистов понятия «клипового», а затем и «кликерного» мышления среди молодежи [6] отражает глубокие изменения в этой среде, которые требуют нового максимально-точного ее описания, как объекта управления, при формировании со стороны государства (субъекта управления) привлекательности службы в органах внутренних дел. Как отмечает Т.А. Бондаренко «в настоящее время воздействие на различные элементы механизма формирования престижа органов внутренних дел носит противоречивый характер из-за отсутствия системности управления этим процессом» [11].

Для реализации системного подхода в процессе решения обозначенной задачи следует, прежде всего, «измерить» все социальные объекты, на которые будет направлено управленческое воздействие, сформировать их характеристики, которые в дальнейшем будут определять все решения в отношении формирования привлекательности службы в органах внутренних дел для различных общностей: профессиональных, социальных и поколенческих групп.

При этом следует помнить, что в большинстве случаев технология формирования привлекательности в современном информационном обществе должна быть направлена, прежде всего, на взаимодействие с массовым сознанием, которое имеет ряд принципиальных отличий от сознания индивидуального. При работе с современным массовым сознанием плохо работают логические аргументы и рациональные доводы. В основном здесь преобладают эмоциональные коммуникации, в связи с чем, необходим переход от рационального воздействия к эмоциональному.

Вторым аспектом процесса формирования привлекательности службы в органах внутренних дел является выявление или разработка типовых атрибутов органов внутренних дел, которые определяют содержание управленческих воздействий, улучшающих их имидж. Атрибуты связаны со статусом типового представителя социального объекта, его ролью в социальном пространстве, социально-демографическими характеристиками, интересами, ценностями, стереотипами т.п.

Например, в рамках такого подхода следует провести интерпретацию целей и задач органов внутренних дел, их назначения для каждого социального объекта, так как различные социальные общности воспринимают органы внутренних дел не только формально, но и эмоционально, ситуативно, часто с перекосами и искажениями. Целью выполнения такой задачи является замена сложной системы взаимоотношений между социальным объектом и органами внутренних дел некой картинкой, которая легко воспринимается любым индивидуумом. В условиях растущего влияния коммуникативных потоков на жизнь обычного человека это является наиболее рациональным методом формирования привлекательности службы в органах внутренних дел среди различных слоев населения [13].

Вывод. Подводя итог, следует отметить, что решение обозначенных задач позволит повысить эффективность управления территориальными органами внутренних дел, обеспечить равномерность и посильность нагрузки ее сотрудников, «прозрачность» оценки их деятельности, снизить ротацию кадров, увеличить мотивацию на добросовестный труд, повысит привлекательность службы в органах внутренних дел. Синергетический эффект от решения этих задач должен проявиться в разрешении проблемы некомплекта в территориальных подразделениях МВД России.

Библиографический список:

1. Состояние преступности в России (2018, 2019, 2020, 2021 г.г.): Статистический сборник. / М.: Генеральная прокуратура Российской Федерации, 2022.
2. Рыбак, А.В. Вопросы оценки деятельности следственных подразделений. Эффективность и мотивация. / А.В. Рыбак // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия «Естественные и технические науки». 2020, №8/2. С. 64-69.
3. Критерии оценки деятельности полиции. Обзорная информация. Зарубежный опыт. / М.: ФКУ «ГИАЦ МВД РФ». 2018, 1.
4. Гусев, Р.Г. Методологические подходы к оценке деятельности полиции / Р.В. Гусев // Современное право. М.: Новый Индекс. 2012, №5. С.81-82.
5. Рыбак, А.В. Системный анализ в диссертационном исследовании. Технология и особенности применения в сфере юридических наук. / А.В. Рыбак // Современное педагогическое образование. 2018, №6. С.231-236.
6. Делягин М.Г. Конец эпохи: осторожно, двери открываются! Общая теория глобализации. / М.: ИПРОГ «Книжный мир». 2019. 832 с.
7. Стабин, И.П. Автоматизированный системный анализ: учебник. / М.: Машиностроение. 1984. 309 с.
8. Минаев В.А. Кадровые ресурсы органов внутренних дел: современные подходы к управлению / Монография. М.: Академия МВД СССР. 1991.193 с.
9. Попова, О.А. Оценка эффективности деятельности правоохранительных органов и качество расследования преступлений. / О.А. Попова // Современные проблемы науки и образования. 2015, №1. С.102–112.
10. Золотухина, Н.В. Об оценке качества предварительного следствия через статистические и ведомственные рейтинговые показатели деятельности Следственного комитета Российской Федерации. / Н.В. Золотухина //Расследование преступлений: проблемы и пути их решения. 2017, №4. С 105–108.
11. Бондаренко, Т.А. Формирование престижа органов внутренних дел: технология управленческого воздействия / Т.А. Бондаренко // Управленческое консультирование. 2012, №3, С176 – 181.
12. Минаев, В.А. Математическое регулирование региональных криминологических процессов. /В.А. Минаев, В.Д. Курушин, Д.В. Захаров //Новосибирск, 1992. 159 с.
13. Передня, Д.Г. Технология формирования имиджа органов внутренних дел / Д.Г. Передня //Труды Академии управления МВД России. Проблемы управления правоохранительной деятельностью. 2016, №1. С 36 – 41.

References:

1. The state of crime in Russia (2018, 2019, 2020, 2021): Statistical compendium. M.: General Prosecutor's Office of the Russian Federation, 2022.[In Russ]
2. Rybak, A.V. Issues of evaluating the activities of investigative units. Efficiency and motivation. *Modern Science: Actual Problems of Theory and Practice. Series "Natural and technical sciences"*. 2020; 8(2): 64-69.[In Russ]

3. Criteria for evaluating the activities of the police. Overview information. Foreign experience. / М.: FKU "GIATs MVD RF". 2018; 1.[In Russ]
4. Gusev, R.G. Methodological approaches to the assessment of police activity. *Modern law. Moscow: New Index*. 2012; 5:81-82.[In Russ]
5. Rybak, A.V. System analysis in dissertation research. Technology and features of application in the field of legal sciences. *Modern Pedagogical Education*. 2018; 6:231-236.[In Russ]
6. Delyagin M.G. End of an era: watch out, the doors are opening! General theory of globalization. М.: IPROG "Book World". 2019; 832.[In Russ]
7. Stabin, I.P. Automated system analysis: textbook. М.: *Mashinostroenie*. 1984;309.[In Russ]
8. Minaev V.A. Personnel resources of internal affairs bodies: modern approaches to management. Monograph. М.: *Academy of the Ministry of Internal Affairs of the USSR*. 1991;193 .[In Russ]
9. Popova O.A. Evaluation of the effectiveness of law enforcement agencies and the quality of investigation of crimes. *Modern problems of science and education*. 2015; 1:102–112.[In Russ]
10. Zolotukhina, N.V. On assessing the quality of the preliminary investigation through statistical and departmental rating indicators of the activities of the Investigative Committee of the Russian Federation. *Investigation of crimes: problems and ways to solve them*. 2017; 4:105–108 [In Russ]
11. Bondarenko, T.A. Formation of the prestige of internal affairs bodies: technology of managerial influence / T.A. Bondarenko. *Management consulting*. 2012; 3:176 - 181[In Russ]
12. Minaev, V.A. Mathematical regulation of regional criminological processes. /V.A. Minaev, V.D. Kurushin, D.V. Zakharov. Novosibirsk, 1992; 159 [In Russ]
13. Perednya, D.G. Technology for the formation of the image of the internal affairs bodies. D.G. Front. *Proceedings of the Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of Russia. Problems of law enforcement management*. 2016; 1:36 – 41[In Russ]

Сведения об авторах:

Рыбак Александр Владимирович, кандидат технических наук, доцент, профессор кафедры информационного и технического обеспечения органов внутренних дел; rybak_2908@mail.ru

Данилов Роман Михайлович, кандидат технических наук, заведующий кафедрой информационных технологий; danilovroman@mail.ru

Information about authors:

Alexander V. Rybak, Cand.Sci. (Eng.), Assoc. Prof.; Prof., Department of Information and Technical Support of Internal Affairs Bodies; rybak_2908@mail.ru

Roman M. Danilov, Cand.Sci. (Eng.), Head of the Department of Information Technologies; danilovroman@mail.ru

Конфликт интересов/Conflict of interest.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов/The authors declare no conflict of interest.

Поступила в редакцию/Received 12.01.2023.

Одобрена после рецензирования/ Revised 31.01.2023.

Принята в печать/Accepted for publication 31.01.2023.