

13 декабря 2014г  
~211

## ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

на диссертацию **Разуваевой Натальи Ивановны** на тему «Подбор и аттестация кадров органов внутренних дел (административно-правовые и организационные аспекты)», представленной на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.14 – Административное право; административный процесс в диссертационный совет Д 212.038.04, созданный на базе ФГБОУ ВПО «Воронежский государственный университет»

(Воронеж, 2014. – 215 с.)

Кандидатская диссертация Н.И. Разуваевой посвящена исследованию подбора и аттестации кадров органов внутренних дел – процедур, значимость которых продиктована особой ролью органов внутренних дел в системе правоохранительных органов и в целом в системе государственного управления, основными положениями науки управления персоналом, а также повесткой реформирования Министерства внутренних дел и службы в органах внутренних дел. По справедливому замечанию диссертанта, имеющиеся итоги реформы являются промежуточными, так как не свидетельствуют о достижении поставленных целей и предполагают дальнейшее развитие преобразований.

Основным фактором возникновения проблем, на устранение которых направлено реформирование, следует признать не вполне качественное кадровое наполнение системы органов внутренних дел. Однако несмотря на очевидный характер этой причинно-следственной связи реформа МВД и в настоящее время является борьбой «не с болезнью, а с симптомами». Реализованные меры по оптимизации кадрового состава не были последовательными, не имели должной теоретической основы.

По завершении пяти лет преобразований наряду с повышением уровня материального обеспечения сотрудников и повышением престижа службы в органах внутренних дел можно отметить ряд негативных последствий: недостаточный рост показателей эффективности профессиональной деятельности сотрудников; новые коррупционные барьеры поступления на службу в органы внутренних дел, усугубление ее «закрытости».

С учетом изложенного, автором рассмотрен комплекс научно-практических проблем, преодоление которых имеет существенное значение как для развития современного административного права, так и для совершенствования российского законодательства, регламентирующего отношения в области подбора и аттестации кадров органов внутренних дел.

Тема диссертационного исследования Н.И. Разуваевой востребована с научно-теоретических и практических позиций. Актуальность темы диссертации обусловлена тем, что в ней всесторонне и глубоко, на высоком научно-теоретическом уровне исследуются общественные отношения в

сферах поиска и отбора кадров органов внутренних дел, повышения эффективности правоохранительной деятельности, противодействия коррупции.

Исследование Н.И. Разуваевой отличается последовательностью познания общих и частных вопросов современной системы сложившихся в указанной области публично-правовых отношений, что нашло отражение в его структуре. Сообразно логике авторской аргументации, с учетом специфики рассмотренных научно-практических явлений диссертация представлена двумя главами, объединяющими шесть параграфов.

Избранные Н.И. Разуваевой исследовательские приоритеты, в числе которых совершенствование управлеченческих технологий и методов кадровой работы (с. 5, 6), а также переход к научно-обоснованному проектированию, прогнозированию и планированию кадров в органах внутренних дел (с. 6), позволили надлежащим образом сформулировать цель и задачи исследования.

Вопросы модернизации правоохранительной службы, нормативного регулирования повышения эффективности правоохранительной деятельности, реформирования правоохранительных органов в силу своей актуальности достаточно популярны в юридической литературе. Однако имеющиеся исследования либо посвящены смежным аспектам организации и функционирования органов внутренних дел и иных правоохранительных органов, либо ограничиваются констатацией проблематики и выражением солидарного отношения к проводимым преобразованиям.

Диссертационная работа Н.И. Разуваевой, напротив, является **самостоятельным** научным трудом, характеризующимся оригинальностью идей и конструктивностью предложений.

Особого внимания заслуживает критический взгляд автора на промежуточные результаты реформы органов внутренних дел, который позволил обозначить ряд существенных практических проблем в исследуемой сфере и в значительной мере способствовал обоснованию новых научных положений.

Кроме того, диссертация отличается от имеющихся научных работ, схожих по тематике, новизной исследовательского подхода, проявленной в обращении к достижениям науки управления персоналом и результатам работы с персоналом негосударственных работодателей. До настоящего времени большинство ученых воздерживалось от распространения соответствующих выводов на правоотношения в органах внутренних дел, мотивируя это сущностью правоохранительной деятельности, специфичными режимом службы и требованиями к сотрудникам.

Между тем, значительная часть не востребованных ранее тезисов сообщается с положениями психологической и социологической наук, отвечает целям мотивации в различных профессиональных сферах и в известной степени универсальна.

На указанные обстоятельства обращено внимание соискателя, пришедшего к достоверному выводу о возможности и целесообразности внедрения в системе органов внутренних дел передовых практик подбора персонала, распространенных в негосударственном секторе экономики (с. 27-31).

Автором надлежаще обосновано использование в исследовании понятийного аппарата науки управления персоналом (с.28-29), проанализирован лучший опыт нормативного регулирования кадровой работы в правоохранительных органах других государств: Франции, Великобритании, США, Республики Беларусь и Республики Казахстан (с. 38, 79, 97 и так далее).

Разработка и внедрение прогрессивных научно-обоснованных методик подбора и аттестации кадров обосновано восприняты соискателем как эффективные средства кардинального обновления органов внутренних дел и «трансформации» полиции из «сугубо силовой, карательной структуры» в структуру оказания государственных услуг (с. 47-48).

**Научная новизна** диссертации состоит в том, что она представляет собой специальное теоретико-правовое исследование подбора и аттестации кадров органов внутренних дел в Российской Федерации. Значительные научные результаты диссертации представлены автором в выносимых на защиту положениях, иных достоверных выводах и полезных предложениях.

Диссидентом надлежаще обосновано отнесение исследуемых правовых феноменов к административным процедурам (с. 38-41), предопределившее разработку ценных результатов исследования - новых для административно-правовой науки дефиниций подбора (с. 41; первое положение, выносимое на защиту) и аттестации (с. 155; пятое положение) кадров органов внутренних дел.

Сущность авторской модели комплектования и обеспечения компетентности кадрового состава органов внутренних дел аккумулирована во всесторонне аргументированных принципах, предложенных к нормативному закреплению (второе и шестое положения).

Стремление исследователя к обеспечению транспарентности «кадровых» административных процедур в системе органов внутренних дел, заметное на протяжении всей работы, реализовано в предложении расширить состав аттестационных комиссий органов внутренних дел за счет включения в них независимых представителей различных структур гражданского общества: ученых-юристов, преподавателей юридических ВУЗов, правозащитников (с. 173-174; восьмое положение).

Введение подобной формы общественного контроля, на мой взгляд, действительно поспособствует принятию более объективных кадровых решений, так как, с одной стороны, ограничит свободу усмотрения сотрудников начальствующего состава, входящих в аттестационные комиссии, с другой – позволит привлечь к процедуре аттестации сторонних специалистов, получить от них предложения по ее оптимизации. В то же время, поскольку привлекаться в аттестационные комиссии будут

профессионалы в области права, уровень требований к аттестуемым не будет снижен.

Кроме того, следует согласиться с критическим суждением соискателя об институте поручительства при поступлении на службу и поддержать постановку вопроса о преодолении дискриминационности и коррупциогенности процедуры подбора кадров органов внутренних дел (с. 76).

Автором сделан достоверный вывод о недостаточном использовании потенциала Федерального портала управленческих кадров и даны конструктивные предложения по изменению законодательства, регламентирующего поиск кандидатов на должности государственной службы посредством указанной информационной системы (с. 64-67).

Несомненный практический интерес представляет предложение диссертанта о нормативном закреплении новых критериев оценки аттестуемых сотрудников органов внутренних дел с целью установления их общего интеллектуального уровня и уровня правовой культуры (с. 178-179).

Выполнение диссертационной работы на должном научно-теоретическом уровне, достижение цели исследования и успешное решение сложных гносеологических задач свидетельствуют об использовании надлежащей методологии, всестороннем анализе нормативного материала, корректном подборе юридической литературы и статистических данных.

Для современной правовой науки весьма полезны полученные соискателем итоги исследования, достоверные и обоснованные выводы, свидетельствующие о личном вкладе автора в науку.

Теоретические обобщения и практические рекомендации Н.И. Разуваевой могут быть применены в процессе совершенствования российского административного законодательства; при принятии федеральных законов и подзаконных нормативных правовых актов, регламентирующих поступление на службу в органы внутренних дел и прохождение службы в органах внутренних дел; при написании учебных и методических пособий по курсам «Административное право», «Государственная служба», «Правоохранительная служба», «Служба в органах внутренних дел».

Вместе с тем, некоторые положения диссертации Н.И. Разуваевой являются спорными, а отдельные идеи и выводы автора не обоснованы в работе в достаточной степени.

1. Во втором параграфе диссертации автор рассматривает внутренние и внешние источники подбора кадров органов внутренних дел. По его утверждению, «внутренние источники для замещения вакантных должностей – это сотрудники, проходящие службу в органах внутренних дел», а «к внешним источникам привлечения кандидатов относятся все потенциально возможные работники, которые по своим профессиональным и деловым качествам могли бы работать в организации, но не работают в ней в настоящее время».

С моей точки зрения, не вполне верно именовать источниками подбора кадров физических лиц – сотрудников органов внутренних дел либо лиц, которые могут стать ими в будущем. Понятие источников привлечения кандидатов уместнее раскрывать через структуры, из которых такие кандидаты могут поступать.

Так, внутренним источником привлечения кадров в органы внутренних дел являются сами органы внутренних дел, а к числу внешних источников могут быть отнесены, к примеру, юридические и иные ВУЗы, кадровые агентства.

При этом, как свидетельствует диссертационная работа (второй параграф первой главы), соискатель имеет верное представление об источниках пополнения кадрового состава органов внутренних дел, обоснованно выделяет из них наиболее приоритетные. Приведенное замечание, таким образом, сводится к критике использованной в работе формулировки.

2. В рамках аргументации в пользу в целом верного вывода о необходимости расширения перечня должностей в системе МВД России, замещаемых по конкурсу (третье положение, выносимое на защиту), автор отмечает, что «при замещении вакантных должностей приоритет должен отдаваться внутренним конкурсам» (с. 107).

Несмотря на относительно высокий уровень квалификации значительной части кадрового состава органов внутренних дел, а также на поддержку данного вывода самими сотрудниками (по данным проведенного диссидентом опроса), согласиться с последним тезисом сложно.

Во-первых, сам автор во введении к работе замечает: «... в современных условиях возникает необходимость кардинально перестроить всю систему кадрового обеспечения МВД России, что позволит осуществлять подбор наиболее достойных кандидатов на замещение должностей в органах внутренних дел, тем более, что в результате реформы значительно повышены требования к уровню профессиональной и физической подготовки сотрудников, особое внимание уделяется их морально-нравственному и психологическому состоянию ...». Можно судить об убежденности диссидентта в том, что действующий кадровый состав органов внутренних дел не вполне соответствует новым требованиям.

При проведении внутреннего конкурса общий уровень подготовки сотрудников не изменится, а лишь будет проведена ротация, которая при своей безусловной пользе не может заменить комплексного подхода к пополнению кадрами. Следовательно, более активное проведение внутренних конкурсов по сравнению с внешними не будет способствовать достижению целей реформы МВД.

Во-вторых, ограничение применения внешнего конкурса ограничит и реализацию права лиц, не являющихся служащими органов внутренних дел, на равный доступ к государственной службе. К слову, сам диссидент справедливо именует его одним из основополагающих конституционных прав гражданина Российской Федерации (с. 88).

По моему мнению, не следует отдавать предпочтение внешнему или внутреннему конкурсу, и только их равное использование при общей активизации конкурсного отбора способно привести к повышению профессионального уровня кадров органов внутренних дел.

Очевидно, что автор должен отстаивать свое предложение с помощью серьезных аргументов.

Как видно, высказанные замечания носят ярко выраженный дискуссионный характер и не снижают высокой оценки научного труда Н.И. Разуваевой.

Диссертационное исследование Н.И. Разуваевой является научно-квалификационной работой, соответствует профилю научной специальности 12.00.14 – Административное право; административный процесс. Автореферат диссертации Н.И. Разуваевой отражает ее содержание, включает в себя все необходимые для такого рода атрибуты, объясняет сущность проведенного автором исследования подбора и аттестации кадров в системе органов внутренних дел.

Научное произведение Н.И. Разуваевой полностью соответствует требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук абзацем 2 пункта 9, пункта 10 и пункта 11 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 года № 842, а её автор – **Разуваева Наталья Ивановна** заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.14 – Административное право; административный процесс.

#### Официальный оппонент

Старший преподаватель кафедры  
гражданского процессуального права  
ФГБОУ ВО «РГУП»,  
кандидат юридических наук



К.А. Павленко

09 декабря 2014 г.

*Подпись К.А. Павленко  
Засл. юр. наук  
ЦФ ФРГБОУ ВО "РГУП" В.В. Кабдаев*



Контактные данные официального оппонента Павленко Константина Анатольевича:

наименование организации: Центральный филиал ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия»

должность: старший преподаватель кафедры гражданского процессуального права

почтовый адрес организации: 394006, г. Воронеж, ул. 20 лет Октября, 95

контактный телефон: 8-(473)271-54-15

адрес электронной почты: pavlenkost@mail.ru