

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА

УДК 159.9.07

DOI: 10.12737/2306-1731-2024-13-1-49-56

Социально-психологические факторы, влияющие на комплектование подразделений патрульно-постовой службы полиции на региональном уровне: проблемы и пути решения

Socio-Psychological Factors Influencing the Recruitment of Police Patrol Units at the Regional Level: Problems and Solutions

Получено: 08.03.2024 / Одобрено: 15.03.2024 / Опубликовано: 25.03.2024

Мальцева Т.В.

Канд. психол. наук, доцент заместитель начальника кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России, Россия, 125171, г. Москва, ул. Зои и Александра Космодемьянских, д. 8,

Maltseva T.V.

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Deputy Chief of the Department of Psychology, Pedagogy and Organization of Work with Personnel, Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of Russia, 8, Zoya and Alexander Kosmodemyanskikh St., Moscow, 125171, Russia,

Коновалова О.А.

Преподаватель кафедры административного права и административной деятельности органов внутренних дел Уральского юридического института МВД России, майор полиции, e-mail: konovalova516@mail.ru

Konovalova O.A.

Lecturer, Department of Administrative Law and Administrative Activities of Internal Affairs Bodies, Ural Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Police Major, e-mail: konovalova516@mail.ru

Аннотация. *Актуальность.* На протяжении последних пяти лет Министерство внутренних дел испытывает острую нехватку кадров, которая стала критической. Особенно остро кадровый голод испытывают подразделения патрульно-постовой службы полиции, а ведь именно они выступают в качестве основного средства обеспечения надлежащего общественного порядка и борьбы с правонарушениями и преступностью в общественных местах, что особенно актуально в изменяющихся социально-экономических условиях. *Проблема.* Интенсивность оттока сотрудников существенно превышает темпы приема в следующих регионах Российской Федерации: Тульская область, Свердловская область, Нижегородская область, Вологодская область, Челябинская область. *Цель.* Провести анализ социально-психологических факторов, влияющих на снижение укомплектованности подразделений ППСП на региональном уровне и осуществить их научную обработку, а также разработать основные направления совершенствования организационно-правового механизма комплектования подразделений патрульно-постовой службы полиции на региональном уровне. *Методы:* научный анализ, индукция, сравнение, обобщение, классификация. *Выводы.* По результатам проведенного исследования установлено, что на региональном уровне существует ряд проблем в сфере комплектования строевых подразделений ППСП, сложившихся на фоне негативных социально-экономических факторов, усиления оттока кадров и возрастания нагрузки на действующий личный состав. Разработаны предложения по нивелированию данных факторов на региональном уровне.

Ключевые слова: социально-психологический климат, служебный коллектив, психологическая безопасность, комплектование подразделений ППСП, кадровое обеспечение, патрульно-постовая служба полиции, стимулирование правоохранительной деятельности.

Abstract. *Relevance.* Over the past five years, the Ministry of Internal Affairs has been experiencing an acute shortage of personnel, which has become critical. The personnel shortage is especially acute for police patrol units, and in fact they act as the main means of ensuring proper public order and combating offenses and crime in public places, which is especially important in changing socio-economic conditions. *Problem.* The outflow rate of employees significantly exceeds the rate of admission in the following regions of the Russian Federation: Tula Region, Sverdlovsk Region, Nizhny Novgorod Region, Vologda Region, Chelyabinsk region. *Goal.* To analyze the factors influencing the decrease in the staffing of PPSP units at the regional level and carry out their scientific processing, as well as to develop the main directions for improving the organizational and legal mechanism for recruiting police patrol units at the regional level. *Methods:* scientific analysis, induction, comparison, generalization, classification. *Conclusions.* According to the results of the study, it was found that at the regional level there are a number of problems in the field of recruitment of combatant units of the PPSP, which have developed against the background of negative socio-economic factors, increased staff outflow and increasing workload on active personnel.

Keywords: recruitment of PPSP units, staffing, personnel shortage, patrol and post police service, stimulation of law enforcement activities.

Введение. Защита прав и законных интересов граждан уже долгое время в нашей стране имеет основополагающее значение для деятельности правоохранительных органов. Непосредственное влияние результатов деятельности строевых подразделений патрульно-постовой службы полиции [6] на формирование общественного мнения об уровне доверия к органам внутренних дел позволяет говорить о высокой социальной значимости ППСП, чья служба проходит в интенсивных, трудных условиях с ненормированным графиком работы. При этом на сотрудника ППСП возлагается высокий уровень ответственности по выполнению оперативно-служебных задач. От него требуется строгое соблюдение правил несения службы, нормативных правовых установок, готовность в любой момент исполнить свой профессиональный и служебный долг, полная отдача моральных и физических сил профессии. Вместе с тем сотрудник постоянно находится под контролем как со стороны общества, так и со стороны вышестоящего руководства, что создает дополнительную психоэмоциональную нагрузку.

В 2011 г. Министерство внутренних дел провело реформу, которая в первую очередь имела социальную направленность и была призвана обеспечить защиту социальных гарантий сотрудников ОВД. Предлагался полный социальный пакет, высокий уровень денежного довольствия, ведомственное медицинское обслуживание, ранний срок выхода на пенсию и т.д. Также предполагалось, что такие гарантии, социальная защищенность и стабильность позволят не только сохранить действующие кадры, но и привлечь новые — служба в органах станет приоритетной при трудоустройстве для молодых людей [1].

Однако уже на протяжении последних пяти лет Министерство внутренних дел испытывает острую нехватку кадров, которая в 2023 г. стала критической: «По-прежнему остро стоит вопрос комплектования. На начало текущего года без учета новых территорий вакантными оставались 105 тысяч должностей, из них 86 тысяч — аттестованных. Прежде всего, речь идет о патрульно-постовой службе, оперативных подразделениях, следствии, участковых уполномоченных полиции. Задача по снижению оттока специалистов и повышению привлекательности профессии является одной из основных», — об этом заявил Министр внутренних дел Российской Федерации на расширенном заседании коллегии МВД России [2].

В рамках данной научно-исследовательской работы проведен анализ факторов, влияющих на сни-

жение укомплектованности подразделений ППСП на региональном уровне и их научная обработка, а также разработка основных направлений совершенствования организационно-правового механизма комплектования подразделений патрульно-постовой службы полиции на региональном уровне.

Эмпирическую базу исследования составили статистические данные Главного информационно-аналитического центра МВД России; информационно-справочные материалы и организационно-распорядительные документы заседаний совещательных и коллегиальных органов МВД России; результаты социологического исследования, проведенного в 2022–2023 гг. с использованием количественных методов сбора эмпирических данных. Выборка составила 368 респондентов, проходящих службу в подразделениях ППСП МВД России в различных субъектах Российской Федерации.

Объект исследования — общественные отношения в сфере комплектования подразделений ППСП на районном уровне.

Цель исследования: провести анализ факторов, влияющих на снижение укомплектованности подразделений ППСП на региональном уровне и осуществить их научную обработку, а также разработать основные направления совершенствования организационно-правового механизма комплектования подразделений патрульно-постовой службы полиции на региональном уровне.

Методологию проведения работы составили следующие методы: научного анализа, индукции, сравнения, обобщения, классификации.

Область применения результатов: подготовка аналитического обзора для учебно-методического обеспечения образовательного процесса образовательных организаций системы МВД России, а также для использования в деятельности по комплектованию патрульно-постовой службы полиции территориальными подразделениями МВД России на районном уровне.

Значимость работы: использование результатов научного исследования позволит повысить уровень комплектования патрульно-постовой службы полиции территориальными подразделениями МВД России на районном уровне.

Факторы, влияющие на формирование и некомплект личного состава подразделений патрульно-постовой службы полиции на региональном уровне. В ходе исследования проведен мониторинг состояния кадрового обеспечения подразделений ППСП на региональном уровне ряда субъектов Российской Федерации по следующим критериям:

- процентное соотношение некомплекта личного состава строевых подразделений ППСП к штатной численности;
- соотношение количества принятых и уволенных сотрудников;
- соотношение количества уволенных сотрудников по собственной инициативе и по выслуге лет, дающей право на получение пенсии.

Анализ статистических данных отдельных подразделений ППСП МВД России в сравнении со средневедомственными значениями позволяет осуществить корректную интерпретацию тех кадровых тенденций, которые складываются в настоящее время в подразделениях ППСП.

В Вологодской области наибольший некомплект личного состава отмечается в подразделениях патрульно-постовой службы полиции (13,4%). В Ярославской области с 2018 г. по 2022 г. некомплект личного состава строевых подразделений вырос с 6,3% до 7,6%, в Свердловской области некомплект составляет до 40%, в Нижегородской области некомплект за пять последних лет увеличился вдвое и на сегодняшний день составляет 20%, в Приморском крае некомплект составляет 17% от всего личного состава ППСП, в Новосибирской области до 6% некомплект ППСП.

Динамика соотношения количества принятых и уволенных сотрудников отражает динамику текущей кадры. По данным исследования, интенсивность оттока сотрудников существенно превышает темпы приема в следующих регионах Российской Федерации: Тульская область, Свердловская область, Нижегородская область, Вологодская область, Челябинская область, Ярославская область.

Анализ статистических данных исследования позволяет сделать вывод о том, что наибольшее количество сотрудников увольняется из органов внутренних дел по своей инициативе и по выслуге лет, дающей право на получение пенсии. Стоит отметить, что по своей инициативе увольняются сотрудники, стаж которых в должности «Полицейский» составляет от одного года до пяти лет. За последние пять лет наблюдается тенденция увольнения сотрудников по выслуге лет, дающей право на получение пенсии, отслуживших 20 календарных лет, без продолжения службы в подразделениях ППСП более выработанного 20-летнего стажа.

В проведении социологического исследования приняли участие 368 респондентов, проходящих службу в подразделениях ППСП МВД России семь регионов Российской Федерации: Тульская область, Свердловская область, Нижегородская область,

Вологодская область, Новосибирская область, Приморский край, Челябинская область.

Дизайн и методы исследования. Для выявления причин снижения укомплектованности подразделения ППСП были выбраны теории неудовлетворенности трудом и демотивации. В ходе исследования действующим сотрудникам ППСП было предложено оценить степень негативного влияния ряда факторов на их удовлетворенность службой. Всего предлагалось оценить 16 факторов, касающихся социально-экономических условий труда, организации служебной деятельности, материально-технического оснащения, социально-психологического климата, содержания работы. Оценка производилась по пятибалльной шкале, где 0 баллов — не влияет вообще, 1 балл — слабое влияние, 2 балла — умеренное, 3 — сильное, 4 балла — очень сильное. Всего в исследовании методом анкетного опроса приняло участие 368 сотрудников ППСП.

Результаты исследования: оценивая негативное влияние факторов трудовой жизни на общую удовлетворенность от работы в ППСП, сотрудниками чаще всего отмечалось сильное влияние *материальной составляющей*, прежде всего, уровня денежного довольствия (рис. 1).

Следующие по значимости влияния на удовлетворенность трудом параметры группируются в три «макро-фактора».

1. *Система социальной защиты.* Абсолютно все опрошенные указали на то, что условия медицинского обслуживания оказывают сильное и очень сильное влияние на удовлетворенность. Именно по данному фактору наблюдается наибольший отрицательный индекс влияния (3,83 балла из 4). Работа в ППСП связана с тяжелыми стрессовыми психическими и физическими нагрузками. Сотрудники данных подразделений работают в основном на улице в любых погодных условиях с неблагоприятным контингентом граждан, что существенно подрывает их здоровье. Им просто необходимо предоставление и оказание качественного медицинского обслуживания, которое они, по всей вероятности, не всегда могут получить в ведомственных учреждениях здравоохранения. Обращение же за платными медицинскими услугами ограничено в силу низких заработных плат.
2. *Отношения в коллективе,* как с коллегами, так и с руководством. Более 80% опрошенных сотрудников указали, что межличностные отношения в коллективе и методы управления, используемые руководством, оказывают сильное влияние на



Рис. 1. Степень негативного влияния на удовлетворенность службой в подразделениях ППСП (%)

удовлетворенность. Для сотрудников важно иметь хороший коллектив, в котором приятно и комфортно работать, а также ощущать психологическую безопасность при взаимодействии с руководством.

3. *Организация служебной деятельности*, связанная с задержками на работе, переработками, несоблюдением режима труда и отдыха. Подавляющее большинство респондентов отметили, что количество времени, проводимого на службе, и времени, остающегося для отдыха и досуга, также оказывает существенное влияние на степень удовлетворенности.

Особо стоит отметить такой фактор, как условия продвижения по службе. Для 90% сотрудников он оказывает сильное влияние на удовлетворенность. Однако представляется, что продвижение по службе сопряжено не с собственно карьерными амбициями, а с возможным за счет этого повышением денежного довольствия, большей стабильностью в режиме работы, минимизации контроля и наказаний и т.п.

Таким образом, наиболее демотивирующим фактором является несоответствие степени риска и условий службы тому пакету социальных гарантий, который предоставляется государством.

В меньшей степени негативное влияние оказывают факторы, связанные непосредственно с содержанием труда и спецификой службы в подразделениях ППСП (необходимость соблюдения строгой дисциплины в быту, уставной порядок несения службы, наличие нагрудных камер видеофиксации, необходимость прохождения ежегодной итоговой аттестации). Это свидетельствует о том, что люди, уже работающие в ППС, понимают и принимают специфику своей работы, изначально были к ней готовы (рис. 2).

Однако подобная лояльность к этим факторам связана скорее всего с надеждой на то, что высокие нагрузки, жесткая регламентированность работы, взаимодействие с неблагоприятным контингентом будут компенсироваться высоким денежным довольствием и различными социальными льготами и гарантиями.

Выводы. В МВД России разрабатываются нормативно-правовые документы для реализации правового, морально-психологического, материально-технического, информационного и иного обеспечения деятельности полиции. Но данные положения разрабатываются для идеальных условий работы полиции, в частности ППСП: полной уком-



Рис. 2. Рейтинг факторов, негативно влияющих на удовлетворенность службой в ППС (в баллах)

плектованности кадров, достаточном материально-техническом снабжении, высокой мотивации сотрудников и их самоотверженном выполнении служебных обязанностей. На данный момент с этими ключевыми параметрами существует серьёзные проблемы.

Обозначенные выше базовые факторы неудовлетворенности (медицинское обслуживание, размер денежного довольствия, условия продвижения по службе, взаимоотношения в коллективе, ненормированный график работы) запускают процессы демотивации, поскольку не удовлетворяют базовые потребности сотрудника ППС в защищенности и развитии. Хроническое состояние неудовлетворенности трудом приводит не только к снижению качественного выполнения профессиональных и служебных обязанностей, но и ориентациям на смену места работы.

В анкету социологического исследования был также включен вопрос: «Ваши намерения, связанные с прохождением службы в органах внутренних дел на ближайшие 2 года». Ответы распределились следующим образом: продолжить службу в подразделении ППС выразили намерение 48,2% от общего количества респондентов, перевестись в другое подразделение территориального органа МВД России планируют 37,2% опрошенных, уволиться на пенсию

в связи с выслугой планируют 9,2% опрошенных; уволиться со службы в ОВД запланировали 5,4% респондента.

Таким образом, более 50% респондентов в ближайшие 2 года планируют тем или иным образом покинуть ряды строевых подразделений ППС МВД России.

Полученные результаты дают четкое представление, что в настоящее время руководители территориальных подразделений МВД на районном уровне сталкиваются с необходимостью удержания и сохранения сотрудников из числа ППС.

Основные направления совершенствования организационно-правового механизма комплектования подразделений патрульно-постовой службы полиции на региональном уровне. В сложных социально-экономических условиях привлечение и сохранение кадрового потенциала возможно за счет эффективной реализации организационно-правового механизма стимулирования деятельности сотрудников ППС.

Общепризнанно, что материальная сфера во многом является определяющей в жизнедеятельности человека. Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации» от 30.11.2022 № 342-ФЗ, в частности ч. 1 ст. 66, устанавливает, что денежное довольствие сотрудника

органов внутренних дел является основным средством не только его материального обеспечения, но и стимулирования служебной деятельности по замещаемой должности [1].

Суть экономического подхода к стимулированию профессиональной деятельности заключается в том, что «интенсивное и длительное использование человеческого капитала должно подразумевать рост доходов сотрудника. При этом рост доходов способствует тому, что сотрудник увеличивает свои материальные затраты на здоровый образ жизни, на повышение своего образовательного и культурного уровня, что положительно влияет на эффективность его трудовой деятельности» [7–9].

Таким образом, в целях повышения эффективности экономического стимулирования деятельности сотрудников подразделений ППСР, необходимо рассмотреть возможность увеличения ежемесячной региональной надбавки к должностному окладу сотрудникам строевого подразделения ППСР. Вместе с тем в условиях получения данной региональной надбавки в некоторых регионах России оговорено, что сотрудники, находящиеся в очередном отпуске, а также на листке нетрудоспособности, не имеют право на получение данной надбавки.

В ходе исследования также определено, что, как и в служебных коллективах ГИБДД, социально-психологический климат в коллективе играет немаловажную роль в сохранении кадрового потенциала подразделений ППСР. Исследователи в области психологии профессиональной безопасности А.А. Abdullah и CarolHooi отметили, что существует тесная связь между производительностью труда и удовлетворенностью работой, карьерным ростом, вознаграждением и неденежными вознаграждениями, такими как признание. Факторы, которые являются внешними по отношению к работнику, такие как рабочая среда, стандартные процедуры, помещения и оборудование, необходимые для выполнения задач, а также стиль управления руководителей, также влияют на то, как работники выполняют свою работу. Также было обнаружено, что воздействие профессионального стресса в течение длительных периодов времени влияет не только на физическое и психологическое здоровье сотрудников, но и на их производительность труда [3].

Эффективность воздействия руководителя на социально-психологический климат служебного коллектива во многом зависит от морально-нравственного облика руководителя, его деловых качеств, и именно руководитель не только несет ответственность за его состояние, но и обладает наибольшими

возможностями в плане его формирования, с использованием индивидуального подхода к подчиненным, учитывая развитие их профессионально-личностных качеств и способность решать служебные задачи. Соответственно, руководители всех уровней органов внутренних дел должны проходить специальную подготовку по формированию управленческой этики, в ходе которой предполагается приобретение системы этических знаний, в части создания и ретрансляции опыта нравственного решения конкретных управленческих проблем [4].

Также необходимо обратить внимание на важную роль в становлении молодого сотрудника ОВД индивидуального обучения стажера, изучения его личностных и деловых качеств и оценку результатов индивидуального обучения [5; 6].

Реализация возможности санаторно-курортного лечения и оздоровительного отдыха в медицинских и санаторно-курортных организациях федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел среди сотрудников строевых подразделений ППСР на региональном уровне не находит должного применения, в том числе, в связи с отсутствием осведомленности личного состава данных подразделений о наличии путевок в ведомственные санаторно-курортные организации. Соответственно, в полной мере реализуя данную возможность среди личного состава подразделений ППСР можно достичь необходимого уровня доверия к сфере реализации социальных гарантий, предусмотренных федеральным законодательством для сотрудников полиции.

Обеспечение служебным жилым помещением сотрудников подразделений ППСР на региональном уровне обладает существенным стимулирующим потенциалом, позитивное влияние которого достигается только при фактической, а не декларируемой возможности реализации данного права. Данный фактор позволит, в том числе, привлечь на службу молодых людей, проживающих в сельской местности и желающих переехать и трудоустроиться в городе.

Возможность бесплатного проезда в общественном городском транспорте сотрудникам подразделения ППСР и членам их семей также является положительно стимулирующим фактором комплектования и удержания сотрудников ППСР на региональном уровне.

Неудовлетворенность тем количеством времени, которое отводится на отдых и количеством времени, проводимом на службе, является следствием некомплекта подразделений ППСР и увеличения нагруз-

ки на действующих сотрудников, что закономерно приводит к росту количества жалоб от граждан на действия сотрудников ППС, служебным проверкам в отношении сотрудников и дисциплинарным наказаниям. С учетом того, что служебная деятельность сотрудников ППС проходит в режиме постоянного воздействия стрессовых ситуаций, умственного и физического напряжения, усиленного негативного воздействия на психоэмоциональную сферу полицейского, дополнительный негативный фактор в виде повышенной нагрузки оказывает существенное влияние на эффективность служебной деятельности сотрудников ППС.

В целях преломления негативно складывающейся ситуации с возложением дисциплинарной ответственности за проступки и нарушения служебной дисциплины, необходимо при проведении служебной проверки в отношении сотрудников ППС учитывать повышенную нагрузку в каждом конкретном случае вменяемого сотруднику дисциплинарного нарушения.

Таким образом, положительное стимулирование правоохранительной деятельности должно осуществ-

ляться руководителями подразделений МВД России через качественную реализацию социально-экономических гарантий, закрепленных в федеральном законодательстве, осуществления юридической защиты сотрудников, оказавшихся в конфликтной ситуации при выполнении ими своих служебных обязанностей, оказания поддержки и помощи личному составу в трудной жизненной ситуации. Только при соблюдении данных условий возможно формирование в общественном сознании привлекательного образа полиции как ответственного и значимого для человека работодателя. Очевидно, что основой стимулирования организационно-правового механизма комплектования подразделений патрульно-постовой службы полиции на региональном уровне является создание таких условий профессиональной деятельности, при которых используются оптимальные приемы, методы и средства, направленные на положительное стимулирование службы, при котором у сотрудников формируется не только побуждение действовать так, как необходимо руководителю, но и восприятие данных условий как выгодных лично для сотрудников.

Литература

1. Богатырева Л.И. К вопросу о правовом регулировании служебной нагрузки в следственных подразделениях МВД России [Текст] / Л.И. Богатырева // Право и государство: теория и практика. — 2019. — № 12. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-pravovom-regulirovanii-služebnoy-nagruzki-v-sledstvennyh-podrazdeleniyah-mvd-rossii> (дата обращения: 09.12.2023).
2. Выступление Владимира Колокольцева на расширенном заседании коллегии Министерства внутренних дел Российской Федерации. МВД Медиа. 20.03.2023. — URL: <https://mvdmedia.ru/news/official/vystuplenie-vladimira-kolokoltseva-na-rasshirennom-zasedanii-kollegii-ministerstva-vnutrennikh-del-> (дата обращения: 09.12.2023).
3. Коновалова О. Влияние образовательной среды вузов МВД России на психологическую безопасность обучающихся [Текст] / О. Коновалова // ВИКТИМОЛОГИЯ [VICTIMOLOGY]. — 2023. — № 10(1). — С. 67–77.
4. Мальцева Т.В. Психологические аспекты деятельности руководителя органов внутренних дел и их влияние на социально-психологический климат в служебном коллективе (на примере Госавтоинспекции Свердловской области) [Текст] / Т.В. Мальцева, О.А. Коновалова // Научные

- исследования и разработки. Социально-гуманитарные исследования и технологии. — 2023. — Т. 12. — № 3. — С. 70–78.
5. Сумина Е.А. О некоторых вопросах комплектования органов внутренних дел Российской Федерации на современном этапе [Текст] / Е.А. Сумина, Ю.А. Задорожная // Академическая мысль. — 2021. — № 2. — С. 18–20.
 6. Сумина Е.А. Некоторые вопросы формирования профессионального состава полиции на современном этапе развития органов внутренних дел [Текст] / Е.А. Сумина, М.А. Мыльников // Прикладная психология и педагогика. — 2018. — Т. 3. — № 2. — С. 87–94.
 7. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education / Chicago, 1997, pp. 12–14.
 8. Digital service economy: current trends and labour market effects / Lapina M.A., Shirokovskikh S.A., Vernikov V.A., Sepiashvili E.N. // Revista Inclusiones, 2020, vol. 7, no. S3-5, pp. 362–373.
 9. Features of emotional burnout syndrome in government employees / Maltseva T.V., Sumina E.A., Gorach N.N., Khmelev S.A., Kovrova V.G. // В сборнике: SHS Web of Conferences. International Conference “Fundamental Research of the Phenomenon of Happiness” 2020. 2021, pp. 04008.

References

1. Bogatyreva L.I. K voprosu o pravovom regulirovanii služebnoy nagruzki v sledstvennykh podrazdeleniyakh MVD Rossii // Pravo i gosudarstvo: teoriya i praktika, 2019, no. 12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-pravovom-regulirovanii-služebnoy-nagruzki-v-sledstvennyh-podrazdeleniyah-mvd-rossii> (data obrashcheniya: 09.12.2023).

2. Vystuplenie Vladimira Kolokol'tseva na rasshirennom zasedanii kollegii Ministerstva vnutrennikh del Rossiyskoy Federatsii. MVD Media. 20.03.2023. URL: <https://mvdmedia.ru/news/official/vystuplenie-vladimira-kolokoltseva-na-rasshirennom-zasedanii-kollegii-ministerstva-vnutrennikh-del-r> (data obrashcheniya: 09.12.2023).
3. Konovalova, O. Vliyaniye obrazovatel'noy sredy vuzov MVD Rossii na psikhologicheskuyu bezopasnost' obuchayushchikhsya //

- VIKTIMOLOGIYA [VICTIMOLOGY], 2023, no. 10(1), pp. 67–77.
4. Mal'tseva T.V., Konovalova O.A. Psikhologicheskie aspekty deyatel'nosti rukovoditelya organov vnutrennikh del i ikh vliyaniye na sotsial'no-psikhologicheskiy klimat v sluzhebnoy kollective (na primere Gosavtoinspektsii Sverdlovskoy oblasti) // Nauchnye issledovaniya i razrabotki. Sotsial'no-gumanitarnye issledovaniya i tekhnologii, 2023, vol. 12, no. 3, pp. 70–78.
 5. Sumina E.A., Zadorozhnaya Yu.A. O nekotorykh voprosakh komplektovaniya organov vnutrennikh del Rossiyskoy Federatsii na sovremennom etape // Akademicheskaya mysl', 2021, no. 2, pp. 18–20.
 6. Sumina E.A., Myl'nikov M.A. Nekotorye voprosy formirovaniya professional'nogo sostava politzii na sovremennom etape razvitiya organov vnutrennikh del // Prikladnaya psikhologiya i pedagogika, 2018, vol. 3, no. 2, pp. 87–94.
 7. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education / Chicago, 1997, pp. 12–14.
 8. Digital service economy: current trends and labour market effects / Lapina M.A., Shirokovskikh S.A., Vernikov V.A., Sepiashvili E.N. // Revista Inclusiones, 2020, vol. 7, no. S3-5, pp. 362–373.
 9. Features of emotional burnout syndrome in government employees / Maltseva T.V., Sumina E.A., Gorach N.N., Khmelev S.A., Kovrova V.G. // V sbornike: SHS Web of Conferences. International Conference "Fundamental Research of the Phenomenon of Happiness" 2020. 2021, pp. 04008.