

**ДЕНИСЕНКО ВИКТОР ВАСИЛЬЕВИЧ<sup>1</sup>**

profdenisenko@mail.ru

ORCID 0000-0003-4704-0774

Autor ID: 65471

SPIN-код: 1474-3999

**ДЕНИСЕНКО СНЕЖАНА ГЕННАДЬЕВНА<sup>2</sup>**

denisenkosg@list.ru

ORCID 0000-0002-7125-5006

SPIN-код: 5045-8200

---

<sup>1,2</sup> Краснодарский университет МВД России  
(Краснодар, Россия)

## **О НОВЫХ ПОДХОДАХ К НОРМАТИВНОМУ РЕГУЛИРОВАНИЮ ОЦЕНКИ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ КАДРОВОГО СОСТАВА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

**Аннотация.** В статье рассматриваются актуальные проблемы подготовки кадрового состава органов внутренних дел. На основе анализа положений приказа МВД России от 02.02.2024 № 44 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» рассматриваются сложившиеся подходы к организации и оценке профессиональной служебной, огневой и физической подготовки сотрудников органов внутренних дел. Отмечается, что принятая система оценки подготовки кадров органов внутренних дел по шкале «удовлетворительно – неудовлетворительно» фактически отграничивает минимально допустимый уровень подготовленности сотрудников от уровня, не позволяющего им эффективно выполнять возложенные на них служебные обязанности.

Приводится аргументация целесообразности поиска новых решений, обусловленных необходимостью преодоления негативных тенденций, связанных с комплектованием органов внутренних дел.

Предлагается авторская методика оценки подготовки сотрудников органов внутренних дел, отражающая дифференцированный подход к требованиям, предъявляемым к различным направлениям служебной деятельности и категориям должностей сотрудников органов внутренних дел и позволяющая на основе анализа качественных характеристик кадрового состава органов и подразделений внутренних дел корректировать организацию и содержание подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации.

В заключении обоснован вывод о том, что на основании предлагаемой авторами методики использования информации о соотношении уровней профессиональной служебной подготовки и уровней огневой и физической подготовки возможно более

качественно оценивать соответствие каждого сотрудника требованиям, предъявляемым к занимаемой должности, а также формировать кадровый резерв.

**Ключевые слова и словосочетания:** прохождение службы в органах внутренних дел, профессиональная служебная, морально-психологическая, огневая и физическая подготовка сотрудников органов внутренних дел, критерии и методики оценки подготовки сотрудников органов внутренних дел

*Для цитирования:* Денисенко В. В., Денисенко С. Г. О новых подходах к нормативному регулированию оценки подготовленности кадрового состава органов внутренних дел // Вестник ВИПК МВД России. – 2024. – № 4(72). – С. 130-137; doi: 10.29039/2312-7937-2024-4-130-137

**DENISENKO VICTOR V.<sup>1</sup>**

**DENISENKO SNEZHANA G.<sup>2</sup>**

<sup>1, 2</sup> Krasnodar University of the Ministry of Internal Affairs of Russia (Krasnodar, Russia)

## **ON NEW APPROACHES TO REGULATORY REGULATION ASSESSMENT OF PREPAREDNESS PERSONNEL OF THE INTERNAL AFFAIRS BODIES**

**Annotation.** The article deals with the topical problems of training of personnel of internal affairs bodies. On the basis of the analysis of the provisions of the order of the Ministry of Internal Affairs of Russia from 02.02.2024 № 44 “On Approval of the Order of the organization of personnel training to fill positions in the internal affairs bodies of the Russian Federation” the existing approaches to the organization and evaluation of professional service, fire and physical training of employees of internal affairs bodies are considered. It is noted that the adopted system of assessment of personnel training of internal affairs bodies on the scale “satisfactory - not satisfactory” actually distinguishes the minimum acceptable level of training of employees from the level that does not allow them to effectively perform their official duties.

Argumentation of the expediency of searching for new solutions due to the need to overcome negative trends associated with the staffing of internal affairs bodies is given.

The author's methodology of assessment of training of employees of internal affairs agencies is proposed, reflecting a differentiated approach to the requirements for different areas of service activities and categories of positions of employees of internal affairs agencies and allowing, based on the analysis of qualitative characteristics of the personnel composition of internal affairs agencies and departments, to adjust the organization and content of training to fill positions in the internal affairs agencies of the Russian Federation.

The conclusion is substantiated in the conclusion that on the basis of the authors' proposed method of using information on the correlation between the levels of professional service training and the levels of firearms and physical training it is possible to better assess the compliance of each employee with the requirements for the position held, as well as to form a personnel reserve.

**Key words and word combinations:** service in internal affairs bodies, professional service, moral-psychological, fire and physical training of employees of internal affairs bodies, criteria and methods for assessing the training of internal affairs bodies' employees

*For citation:* Denisenko V. V., Denisenko S. G. On new approaches to regulatory regulation assessment of preparedness personnel of the internal affairs bodies // Vestnik Advanced Training Institute of the MIA of Russia. – 2024. – № 4(72). – P. 130-137; doi: 10.29039/2312-7937-2024-4-130-137

Комплектование органов внутренних дел, расстановка кадров, их подготовка выступают одним из направлений деятельности МВД России и его территориальных органов и подразделений. При этом от того, в какой степени сотрудники органов внутренних дел подготовлены к выполнению возложенных на них задач, зависят результаты их служебной деятельности, а значит и результаты служебной деятельности органов внутренних дел в целом.

Рассмотрению вопросов профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел в специальной литературе уделено должное внимание [1]. Различные аспекты содержания показателей и методик оценки деятельности органов внутренних дел ранее уже становились предметом исследования [2, с. 13-18]. Однако это не означает, что данная тематика не нуждается в дальнейшем изучении и осмыслении, поиске решений, направленных на совершенствование деятельности органов внутренних дел. Это в полной мере относится и к организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел, особенно в настоящий период, когда не только ощущается недостаток высококвалифицированных сотрудников органов внутренних дел, но и в целом имеет место значительная неуккомплектованность органов внутренних дел.

Подготовка кадров для замещения должностей в органах внутренних дел выступает одним из элементов прохождения службы и в настоящее время регламентируется приказом МВД России от 02.02.2024 № 44 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» [3]. В соответствии с требованиями данного приказа в органах и подразделениях министерства организуется служебная, морально-психологическая, огневая и физическая подготовка. Отметим, что вопросы организации подготовки кадров регламентированы в ведомственном нормативном правовом акте, который периодически подвергается корректировке с учетом новых требований, вытекающих из изменения подходов к данному направлению кадровой работы. В целом положительно оценивая содержание вышеназванного приказа, остановимся на тех моментах, которые, на наш взгляд, нуждаются в разъяснении и уточнении, а в некоторых случаях требуют иных подходов к правовому регулированию работы по подготовке кадров для органов внутренних дел.

Обратим внимание на п. 122 приказа МВД России от 02.02.2024 № 44, в котором определено что «оценка профессиональной подготовленности сотрудника осуществляется по видам профессиональной служебной и физической подготовки, указанным в подпунктах 117.1, 117.3 и 117.4 пункта 17 настоящего Порядка, при прохождении им периодической проверки на профессиональную пригодность к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия». Такая редакция правовой нормы представляется некорректной, поскольку порождает ряд вопросов. Во-первых, при формулировке «по видам профессиональной служебной и физической подготовки» понятие «физическая подготовка» фактически подменила указанные в пп. 117.3 и 117.4 приказа понятия «огневая и физическая подготовка». Во-вторых, по смыслу нормы «оценка профессиональной подготовленности сотрудника осуществляется... на профессиональную пригодность к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия». Однако далеко не каждый вид служебной деятельности связан с действиями в таких условиях. Такие условия характерны для сотрудников, осуществляющих оперативно-розыскную и административно-юрисдикционную деятельность, но они не характерны для управленческой деятельности, которую осуществляют сотрудники аппарата органов и подразделений внутренних дел, включая ведомственные учебные заведения, а также лица, замещающие в них должности профессорско-преподавательского состава. Справедливость наших замечаний подтверждается и положениями самого приказа МВД России от 02.02.2024 № 44, которыми установлены три уровня профессиональной и

служебной подготовки: базовый – «для сотрудников, не являющихся сотрудниками полиции, а также сотрудников из числа постоянного состава образовательных организаций МВД России» (п. 134.1), усиленный – «для сотрудников полиции, за исключением сотрудников для которых установлен базовый и специальный уровни подготовки (п. 134.2), специальный – «для сотрудников отделов (отделений, групп) физической защиты подразделений по обеспечению безопасности лиц, подлежащих государственной защите, и подразделения по осуществлению меры безопасности в виде личной охраны Главного управления собственной безопасности МВД России» (пункт 134.3), для обеспечения «дифференциального подхода к организации подготовки сотрудников в зависимости от выполнения оперативно-служебных задач» (п. 134).

Действующая редакция п. 122 приказа МВД России от 02.02.2024 № 44 ориентирована главным образом на оценку подготовки по усиленному и специальному уровням, и на наш взгляд, этот пункт следовало бы изложить в редакции, не допускающей неоднозначного толкования, например, «оценка профессиональной подготовленности сотрудника осуществляется по видам профессиональной служебной, огневой и физической подготовки при прохождении периодической проверки на профессиональную пригодность к выполнению им обязанностей по занимаемой должности либо предполагаемой иной, в том числе вышестоящей должности».

Предусмотренную приказом дифференциацию уровней подготовки, безусловно, следует оценить позитивно. Однако, на наш взгляд, усиленный уровень подготовки не должен быть одинаковым для всех сотрудников, не подпадающих под базовый и специальный уровни подготовки. В противном случае мы имеем, что и демонстрирует действующий приказ МВД России от 02.02.2024 № 44, общие, одинаковые требования к подготовке сотрудников полиции, реализующих далеко не одинаковые функции в органах предварительного следствия, подразделениях уголовного розыска, участковых уполномоченных, в патрульно-постовой службе, штабных и кадровых аппаратах и других службах. Фактически установлены универсальные требования для любого из сотрудников, подлежащих подготовке по усиленному уровню.

Поскольку результаты служебной деятельности органов внутренних дел в целом напрямую зависят от степени подготовленности сотрудников органов внутренних дел к выполнению возложенных на них задач, руководители органов внутренних дел заинтересованы в максимально возможном качественном составе своих сотрудников. Однако выразим сомнение в исполнимости желаний отдельных руководителей правоохранительных органов получить аналог либо подобие «универсального солдата», каким видится сотрудник органов внутренних дел, имеющий отличную правовую и физическую подготовку. Даже если признать, что такой вариант не фикция, не предположение факта, вопреки его действительности, и имеет некоторые перспективы для реализации, то сама вероятность положительного развития этого невысока. Согласно экспертным оценкам, полученным авторами при опросе в 2021-2024 годах 162 руководителей территориальных органов внутренних дел, проходивших переподготовку в вузах МВД России, подавляющее большинство из них (143 или 88,3% от числа опрошенных) скептически относится к идее «создания идеального сотрудника органов внутренних дел».

Высказанные выше сомнения не означают игнорирование вопросов, касающихся разработки положений о приоритетности требований к соответствию должности, которые должны быть как реальными, так и адекватными, т.е. соответствующими для выполнения не абстрактных, а конкретных именно для данной должности служебных задач.

Считаем целесообразным для нашего исследования вспомнить, что в 2008 году, рассматривая вопросы отбора и оформления кандидатов на службу в органы внутренних дел, некоторые авторы отмечали, что «снижение критериев отбора кадров позволило бы в кратчайшие сроки решить проблему некомплекта, однако этот путь бесперспективен и не может рассматриваться в качестве альтернативы решения отмеченной проблемы» [4, с. 91]. На наш взгляд, подобные суждения о

бесперспективности такого пути в тот период следует оценивать, прежде всего, как рассуждения теоретического характера, поскольку для постановки вопроса о снижении критериев отбора кадров на службу в органы внутренних дел требуется наличие экстраординарной ситуации, при которой существующая система критериев отбора не позволяла обеспечивать процент укомплектованности органов внутренних дел, требующийся для реализации ими возложенных функций. Как представляется, имевший место в 2008 году процент некомплекта личного состава в органах внутренних дел не был критичным для выполнения стоящих перед ними задач. Более того, в Указе Президента РФ от 24.12.2009 № 1468 «О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» предусматривалось сокращение численности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации до 1 января 2012 г. на 20 процентов [5].

Оценивая точку зрения о целесообразности снижения критериев к отбору кадров, обратим внимание и на то, что она была высказана незадолго до реформы органов внутренних дел, в ходе которой милиция была преобразована в полицию. При этом при принятии решения о реформе органов внутренних дел вопросы некомплекта личного состава не были в числе приоритетных задач ее проведения, поскольку, как заявил в 2009 году инициатор ее проведения Д.А. Медведев (и он же подтвердил это в 2022 году, оценивая десятилетние итоги реформы), целями проведения реформы были «повышение эффективности работы правоохранительных органов, борьба с коррупцией и улучшение имиджа министерства» [6].

Однако в настоящее время ситуация с укомплектованностью органов внутренних дел приобрела характер проблемы, требующей именно экстраординарных решений. О масштабах проблемы можно судить, исходя из заявлений и.о. главы МВД России В.А. Колокольцева 14.05.2024 в ходе обсуждения в Совете Федерации его кандидатуры на пост Министра. Отвечая на вопрос заместителя председателя Комитета Совета Федерации по международным делам Б.Б. Жамсуева о том, что делает МВД для повышения привлекательности службы в системе МВД, В.А. Колокольцев заявил «... всё, что мы можем сделать, мы делаем. Я отвечаю, что мы не можем сделать. Мы не можем напечатать деньги и увеличить заработную плату как основной мотив для привлечения на службу в органах внутренних дел». И далее, в частности, он сказал, что с некомплектом «ситуация не просто изменилась – она усугубилась. На сегодняшний день у нас некомплект личного состава – 152 тысячи... В Приморье, например, некомплект – 25 процентов личного состава, Магадан – 24 процента, Тула – 23 процента... Если взять по службам, например, некомплект в патрульно-постовой службе – 26 процентов, следователей – 21 процент... Уголовный розыск – 20 процентов... Если взять по регионам, то, например, в Костромской области в патрульно-постовой службе в ряде районов некомплект 90 процентов (это означает – их там вообще нет), уголовного розыска – 53 процента. Свердловская область: патрульно-постовой службы некомплект – 88 процентов; уголовного розыска – 62. Но, если даже взять патрульно-постовую службу в Москве, например в Красносельском районе, – 78 процентов некомплект. По участковым уполномоченным в таких районах Москвы, как Западное Дегунино Северный (поселок), Тропарево-Никулино, Братеево, Теплый Стан, некомплект участковых – 75 процентов... Основная причина – это, конечно, неконкурентная зарплата, недостаточный уровень социальных гарантий» [7]. Безусловно, с последним утверждением трудно не согласиться. К сожалению, не в компетенции МВД решение проблемы финансовой непривлекательности / низкой привлекательности службы в органах внутренних дел. Но есть и другие вопросы, требующие своего решения, при этом те, которые относятся именно к компетенции министерства, в том числе те, которые способствовали бы достижению целей стабилизации кадрового ядра органов внутренних дел.

Одной из таких проблем, на наш взгляд, является поиск решений, направленных на оптимизацию профессиональной и служебной подготовки сотрудников полиции, которая

была бы адекватна требованиям к качественному и эффективному выполнению ими возложенных на них обязанностей. В этой связи нами предлагается авторская методика оценки подготовки сотрудников органов внутренних дел, отражающая дифференцированный подход к требованиям, предъявляемым к различным направлениям служебной деятельности и категориям должностей сотрудников органов внутренних дел. В основе данной методики – оценка соотношения уровней профессиональной и служебной подготовки (далее – УПиСП) и уровней огневой и физической подготовки (далее – УОиФП).

Соотношение уровней профессиональной и служебной подготовки (УПиСП) и уровней огневой и физической подготовки (УОиФП)		Уровни огневой и физической подготовки (УОиФП)				
		высокий	выше среднего	средний	ниже среднего	низкий (недостаточный)
Уровни профессиональной и служебной подготовки (УПиСП)	высокий	1 (5-5)	2 (5-4)	3 (5-3)	4 (5-2)	5 (5-1)
	выше среднего	6 (4-5)	7 (4-4)	8 (4-3)	8 (4-2)	10 (4-1)
	средний	11 (3-5)	12 (3-3)	13 (3-3)	14 (3-2)	15 (3-1)
	ниже среднего	16 (2-5)	17 (2-3)	18 (2-3)	19 (2-2)	20 (2-1)
	низкий (недостаточный)	21 (1-5)	22 (1-3)	23 (1-3)	24 (1-2)	25 (1-1)

Для оценки уровня профессиональной и служебной подготовки конкретной службы и подразделения органа внутренних дел, органа внутренних дел в целом предлагается опираться на сочетание уровней основных видов подготовки.

Номер сочетания	Сочетание уровней профессиональной и служебной подготовки (УПиСП) и уровней огневой и физической подготовки (УОиФП)					Соотношение уровней подготовки		
						желаемый	реальный	допустимый
1	УПи СП	высокий	5 - 5	высокий	(УОиФ П)			
2	УПи СП	высокий	5 - 4	выше среднего	(УОиФ П)			
3	УПи СП	высокий	5 - 3	средний	(УОиФ П)			
4	УПи СП	высокий	5 - 2	ниже среднего	(УОиФ П)			
5	УПи СП	высокий	5 - 1	низкий (недостаточный)	(УОиФ П)			
6	УПи СП	выше среднего	4 - 5	высокий	(УОиФ П)			
7	УПи СП	выше среднего	4 - 4	выше среднего	(УОиФ П)			

Теоретико-исторические правовые науки

8	УПи СП	выше среднего	4 - 3	средний	(УОиФ П)			
9	УПи СП	выше среднего	4 - 2	ниже среднего	(УОиФ П)			
10	УПи СП	выше среднего	4 - 1	<i>низкий (недостаточ ный)</i>	(УОиФ П)			
11	УСП	средний	3 - 5	высокий	(УОиФ П)			
12	УПи СП	средний	3 - 4	выше среднего	(УОиФ П)			
13	УПи СП	средний	3 - 3	средний	(УОиФ П)			
14	УПи СП	средний	3 - 2	ниже среднего	(УОиФ П)			
15	УПи СП	средний	3 - 1	<i>низкий (недостаточ ный)</i>	(УОиФ П)			
16	УПи СП	ниже среднего	2 - 5	высокий	(УОиФ П)			
17	УПи СП	ниже среднего	2 - 4	выше среднего	(УОиФ П)			
18	УПи СП	ниже среднего	2 - 3	средний	(УОиФ П)			
19	УПи СП	ниже среднего	2 - 2	ниже среднего	(УОиФ П)			
20	УПи СП	ниже среднего	2 - 1	<i>низкий (недостаточ ный)</i>	(УОиФ П)			
21	УПи СП	<i>низкий (недостаточ ный)</i>	1 - 5	высокий	(УОиФ П)			
22	УПи СП	<i>низкий (недостаточ ный)</i>	1 - 4	выше среднего	(УОиФ П)			
23	УПи СП	<i>низкий (недостаточ ный)</i>	1 - 3	средний	(УОиФ П)			
24	УПи СП	<i>низкий (недостаточ ный)</i>	1 - 2	ниже среднего	(УОиФ П)			
25	УПи СП	<i>низкий (недостаточ ный)</i>	1 - 1	<i>низкий (недостаточ ный)</i>	(УОиФ П)			
						100%	100%	100%

Предлагаемая авторами методика оценки подготовки сотрудников органов внутренних дел построена на отказе от общих требований, предъявляемых к лицам,

проходящим подготовку по уровню «усиленный». На наш взгляд, доминирующий сегодня подход, при котором универсальность требований к каждому сотруднику вне зависимости от возложенных на него в настоящий момент обязанностей рассматривается как залог взаимозаменяемости, имеет не только свои плюсы, но и минусы. Данная проблема подобна дилемме о том, что лучше: знать понемногу в разных областях или знать много в одной области?

Полагаем, что в прошлом универсальность требований ко всем сотрудникам органов внутренних дел как основа для взаимозаменяемости сотрудников была в определенной степени оправданной. Однако в настоящее время задачи, решаемые органами внутренних дел, носят куда более сложный характер. И для их решения недостаточно иметь общие представления обо всех направлениях деятельности органов внутренних дел, а значит и недостаточно иметь одинаковый удовлетворительный уровень подготовки сотрудников полиции. Современные требования должны диктовать более глубокую подготовку сотрудников именно для выполнения тех конкретных задач, которые отражают специфику того или иного конкретного направления его служебной деятельности.

Эффективность деятельности органов внутренних дел напрямую зависит от качественных характеристик их кадрового состава.

Качественные характеристики кадрового состава органов внутренних дел детерминированы с факторами, определяющими привлекательность службы в органах внутренних дел (уровень денежного содержания, социальной защищенности, престижа службы).

В зависимости от соотношения уровней подготовки сотрудников органов внутренних дел можно выделить следующие варианты кадрового состава:

- желаемый или оптимистичный;
- реальный;
- допустимый или пессимистичный.

В числе мер, направленных на совершенствование кадровой работы, авторами предлагается внедрение в практическую деятельность органов внутренних дел новой модели оценки подготовки сотрудников органов внутренних дел посредством оценки соотношения УПиСП и УОиФП для конкретного сотрудника, конкретной службы и подразделения органа внутренних дел, органа внутренних дел в целом.

УПиСП должен быть тем выше, чем выше статус сотрудника, чем больше объем его полномочий.

Высокому и выше среднего УПиСП должны, прежде всего, соответствовать лица, занимающие руководящие должности и принимающие управленческие решения.

УОиФП играет определяющую роль для сотрудников, осуществляющих оперативно-розыскную, административно-юрисдикционную, контрольно-надзорную деятельность, которая сопряжена с непосредственным контактом с физическими лицами с противоправной направленностью поведения.

Высокому и выше среднего УОиФП в большей степени должны соответствовать сотрудники уголовного розыска, участковые уполномоченные полиции, сотрудники Госавтоинспекции, сотрудники патрульно-постовой службы.

УПиСП в большей степени выступает определяющим для замещения должностей сотрудников следственных, информационно-аналитических подразделений, для сотрудников иных подразделений и служб, которые непосредственно не осуществляют оперативно-розыскную, административно-юрисдикционную деятельность.

Предлагаемый авторами дифференцированный подход к оценке соотношения уровней профессиональной и служебной подготовки и уровней огневой и физической подготовки направлен не на снижение, а на оптимизацию критериев для подбора, расстановки и подготовки кадров для органов внутренних дел.

По мнению авторов, в рамках тех возможностей, которые самостоятельно могут быть реализованы МВД России для улучшения ситуации с кадровым составом и при этом не

потребуется дополнительных финансовых средств, могут быть изменены подходы к подготовке личного состава органов и подразделений внутренних дел. По нашему убеждению, универсальные критерии подготовки сотрудников полиции в рамках усиленного уровня следует, во-первых, заменить на требования, дифференцированные к каждой служебной и должностной категории, во-вторых, отказаться от системы оценок по шкале «удовлетворительно – неудовлетворительно», заменив ее более гибкой шкалой, включающей следующие оценки уровня подготовки: высокий – выше среднего – средний – ниже среднего – низкий (недостаточный), которые, с одной стороны, будут отражать соответствие либо несоответствие сотрудника замещаемой должности, с другой – более объективно формировать кадровый резерв.

Список источников.

1. Бородавко Л.В., Игошин Н.А. Актуальные проблемы системы поэтапной профессиональной подготовки сотрудников полиции // Вестник Санкт Петербургского университета МВД России. 2017. № 3. С. 152-154; Гоннов Р.В., Отаров А.А. Организационные проблемы профессиональной подготовки сотрудников полиции // Юристы-Правоведы. 2018. № 4. С. 87-91; Коблов Ф.Ч., Хадиков Р.Ш. К вопросу о совершенствовании профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел в период прохождения обучения в образовательных организациях МВД России // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 47. С. 15-19; Якушев В.А., Подшивалов С.А. Проблемы организации профессиональной и физической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации // Юрист спешит на помощь. 2023. № 4. С. 13-15.
2. Денисенко В.В., Майорова Е.Н. О показателях и методике вневедомственной оценки деятельности органов внутренних дел и условий их функционирования // Правопорядок: история, теория, практика. 2021. № 1 (28).
3. Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации [Электронный ресурс]: приказ МВД России от 02.02.2024 № 44 // <https://docs.cntd.ru/document/1305191138?marker=6540IN>
4. Занина Т.М., Позднякова Е.В. Актуальные вопросы отбора и оформления кандидатов на службу в органы внутренних дел // Вестник Воронежского института МВД России. 2008. № 1.
5. О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации [Электронный ресурс]: указ Президента РФ от 24.12.2009 № 1468 // Консультант плюс.
6. Медведев о правосудии и реформе МВД – стенограмма прямого эфира // <https://pravo.ru/news/view/22372/?ysclid=m2yne65wme340713310>; Медведев заявил, что многое удалось сделать в реформировании МВД // <https://tass.ru/obschestvo/13550995?ysclid=m2yn1uch5u99989110>.
7. Стр. 31-34 стенограммы 567-го заседания Совета Федерации Российской Федерации от 14.05.2024 (исх. № Ст-567 от 14.05.2024) // sfst567.pdf.