

**Академия МВД
Республики Таджикистан**

**Кадровое обеспечение
органов внутренних
дел Таджикистана:
историко-правовой анализ**

Душанбе – 2022

ТДУ: 340.115.6 (575.3)

ТКБ: 67.99 (2) 0 (2Т)

А – 35

У.А., Азими. Кадровое обеспечение органов внутренних дел Таджикистана: историко-правовой анализ: Монография. / Азими У.А. – Душанбе: «Сифат-Офсет», 2022 – 250 с.

Рецензенты:

Зоир Джурахон Маджидзода – доктор юридических наук, главный научный сотрудник Института философии, политики и права Национальной Академии наук Республики Таджикистан.

Гафурзода Абдухалил Давлатали – доктор юридических наук, профессор, ректор Академии государственного управления при Президенте Республики Таджикистан.

Хайтов Саидали Поргиевич – кандидат юридических наук, доцент кафедры экономического, финансового и антикоррупционного права Государственного финансово-экономического университета Таджикистана.

Монография подготовлена на основании диссертационного исследования на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.01, и в ней проведен историко-правовой анализ кадрового обеспечения органов внутренних дел Таджикистана.

Монография адресована педагогическому составу, адъюнктам (аспирантам), слушателям и курсантам образовательных учреждений системы МВД, юридических факультетов других вузов и иным специалистам, интересующимся проблемами кадровой деятельности органов внутренних дел.

© Азими Умеда Акбар, 2022.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Список сокращений.....	3
Введение.....	5
Глава 1. Общая характеристика государственной деятельности в сфере кадрового обеспечения органов внутренних дел Таджикистана	
§ 1.1. Понятие, сущность и основные принципы кадрового обеспечения органов внутренних дел.....	8
§ 1.2. Формирование и развитие кадрового обеспечения органов внутренних дел Таджикистана (1917 – 1991 гг.).	40
§ 1.3. Организационно-правовые основы развития кадрового обеспечения в органах внутренних дел Республики Таджикистан (1991 – 2019 гг.).....	85
Глава 2. Особенности кадрового обеспечения органов внутренних дел Республики Таджикистан, его правовая база и основные направления на современном этапе	
§ 2.1. Правовая база кадрового обеспечения органов внутренних дел Республики Таджикистан и её совершенствование.....	111
§ 2.2. Основные направления и механизм реализации кадровой деятельности в органах внутренних дел Республики Таджикистан.....	148
§ 2.3. Кадровая деятельность органов внутренних дел Республики Таджикистан в ходе реформирования отрасли.....	184
Заключение.....	218
Список использованных источников.....	222

Список сокращений:

- | | |
|-----------------------|---|
| 1. БНСР | Бухарская Народная Советская Республика |
| 2. ВУЗ | Высшее учебное заведение |
| 3. ГБАО | Горно-Бадахшанская автономная область |
| 4. Горсовет | Городской совет |
| 5. ДВШ | Душанбинская высшая школа |
| 6. ДССШМ | Душанбинская специальная средняя школа милиции |
| 7. КГБ | Комитет государственной безопасности |
| 8. Компартия | Коммунистическая партия |
| 9. КПСС | Коммунистическая Партия Советского Союза |
| 10. КПТ | Коммунистическая партия Таджикистана |
| 11. Ликбез | Ликвидация безграмотности |
| 12. МВД | Министерство внутренних дел |
| 13. МООП | Министерство охраны общественного порядка |
| 14. Наркоматы | Народные комиссариаты |
| 15. НКВД | Народный комиссариат внутренних дел |
| 16. Облисполком | Областной исполнительный комитет |
| 17. ОВД | Отдел внутренних дел |
| 18. ОГПУ | Орган государственного политического управления |
| 19. ОИК | Областной исполнительный комитет |
| 20. Политзанятия | Политические занятия |
| 21. Политкорректность | Политическая корректность |
| 22. Политорган | Политический орган |

- | | | |
|------------|------------------|--|
| 23. | Политрук | Политический руководитель |
| 24. | Политсекретариат | Политический секретариат |
| 25. | Политсостав | Политический состав |
| 26. | Политчасть | Политическая часть |
| 27. | Рабфак | Рабочий факультет |
| 28. | Ревком | Революционный комитет |
| 29. | РСФСР | Российская Советская
Федеративная Социалистическая
Республика |
| 30. | СНК | Совет народных комиссаров |
| 31. | Совмин | Совет министров |
| 32. | ССР | Советская Социалистическая
Республика |
| 33. | СССР | Союз Советских
Социалистических Республик |
| 34. | ТаджССР | Таджикская Советская
Социалистическая Республика |
| 35. | ТАССР | Таджикская Автономная
Советская Социалистическая
Республика |
| 36. | ТВШ | Ташкентская высшая школа |
| 37. | Туркеспублика | Туркестанская Автономная
Советская Социалистическая
Республика |
| 38. | УВД | Управление внутренних дел |
| 39. | Угормилиция | Управление городской милиции |
| 40. | УМВД | Управление Министерства
внутренних дел |
| 41. | ЦИК | Центральный исполнительный
комитет |
| 42. | ЦИКС | Центральный исполнительный
комитет Советов |
| 43. | ЦК | Центральный комитет |

Введение

Приоритетной задачей любого государства во все времена являлось развитие общества, его различных социальных групп, т.е. ценность человеческого ресурса и человека, как части этого общества, является важнейшим фактором становления самого государства. Для реализации поставленной задачи государству необходимо установить законность и обеспечить правопорядок.

В этой связи Основатель мира и Национального единства, Лидер нации, Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон отметил, что: «Обеспечение общественного порядка и борьба против преступности во многом зависят от уровня профессиональной подготовки и личных качеств работников органов внутренних дел... Эти факты требуют от руководства министерства и его структур проявлять серьезное отношение к вопросам подбора и расстановки кадров с учетом уровня их профессионализма и образованности, верности Родине, человеческих качеств и моральной стойкости».¹

Тем самым, государству необходимо совместить решение двух задач: *во-первых*, в контексте развития общества установив справедливость, обеспечить права и свободы человека; и, *во-вторых*, наладить эффективную борьбу с преступностью и современными глобальными вызовами и угрозами общества.

Республика Таджикистан, являясь неотъемлемой частью мирового сообщества, находится в процессе современного этапа социального развития, и также стремится к установлению верховенства закона и правопорядка в обществе, соблюдению прав и свобод

¹ Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона в честь празднования Дня таджикской милиции 10.11.2018 года [электронный ресурс]. URL: <https://mvd.tj/index.php/ru/novosti-arkhiv/2-uncategorised/11240> (дата обращения: 31.01.2019).

человека и гражданина. Для достижения целей развития государство предопределяет реформирование государственных органов, в частности органов внутренних дел. В этой связи Указом Президента Республики Таджикистан за № 1438 от 19.03.2013 года была утверждена «Стратегия реформы милиции на 2013-2020 годы», и принято Постановление Правительства Республики Таджикистан за № 211 от 01.06.2021 года «О Программе реформы милиции на 2021-2025 годы». Цель реформы милиции выражается в достижении высококачественной реализации правоохранительной функции государства и ожидаемых обществом результатов деятельности органов внутренних дел.

Учитывая, что орган внутренних дел - это не сила, не техническое и не боевое оснащение, а прежде всего его профессиональный кадровый состав, то динамика роста деятельности и положительный результат реформы зависят от кадрового обеспечения и кадровой политики органов внутренних дел республики.

Для Республики Таджикистан, также как и для других стран, актуальны проблемы кадрового обеспечения всех сфер жизнедеятельности, в частности правоохранительных органов, в числе которых - органы внутренних дел.

Основатель мира и Национального единства, Лидер нации, Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон в своём послании Маджлиси Оли республики в 2018 году снова затронул данную проблему: «Считаю нужным ещё раз подчеркнуть, что стабильный прогресс в государстве и обществе, прежде всего, зиждется на обеспечении безопасности, верховенстве закона, укреплении общественного правопорядка, соблюдении прав и свобод граждан. Для достижения этих целей сотрудники правоохранительных органов, прежде всего,

сами должны соблюдать в своей работе и деятельности требования закона, быть примером для подражания в исполнении служебных обязанностей».¹

Фундаментальный научный и правовой анализ и объективное изучение исторического опыта по кадровому обеспечению органов внутренних дел Таджикистана в значительной мере обусловлены отсутствием целенаправленных, обобщающих и углублённых исследований. Данное исследование даст возможность оценить нынешнее состояние органов внутренних дел, позволит раскрыть особенности развития кадрового обеспечения органов внутренних дел в современном Таджикистане, способствуя реформированию отрасли и дальнейшей эффективности решения задач, поставленных государством перед органами внутренних дел.

¹ Послание Лидера нации, Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона к Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 26.12.2018 [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/ru/node/19089> (дата обращения: 31.01.2019).

Глава 1.

Общая характеристика государственной деятельности в сфере кадрового обеспечения органов внутренних дел Таджикистана

§ 1.1. Понятие, сущность и основные принципы кадрового обеспечения органов внутренних дел

Взаимоотношения между государством и обществом определяют права и обязанности. Государство реализует поставленные перед собой задачи по выполнению обязанностей перед обществом. Республика Таджикистан, обретя независимость, встала на путь достижения таких целей, как становление развитого государства, и преодолевает этапы своей модернизации и развития общества. Для достижения данных целей, которые имеют социальное назначение, государство реализует процессы реформирования своих органов и достижения качественного результата по удовлетворению социальных потребностей, так как, независимо от того или иного процесса, его форм и методов осуществления, в основе всего и любого действия находится человек, как часть общества.

Государство всегда находилось во взаимодействии с обществом и решало определенные социальные, политические, правоохранительные и иные задачи, поставленные перед обществом. На разных исторических этапах развития государства меняются потребности общества, в связи с чем возникают и новые задачи перед государством.

Ещё в XVI в. Жан Боден в своих трудах отмечал, что права и компетенции государства состоят из законодательного права, права объявления войны и мирного соглашения, назначения кого-либо на должность,

права последнего решения, помилования, выпуска валюты, взимания налогов и т.д.¹ Фридрих Энгельс утверждал, что с появлением частной собственности и эксплуатации человека человеком, в общую управленческую функцию включена новая функция, с целью поддержания ежедневной жизни общества.²

В высказываниях учёных прослеживается мысль о важности человека и приоритете социальной функции государства. Так, развивается общество, изменяются общественные условия, политическая система, стратегический курс государства в разные исторические периоды, и все эти изменения направлены в первую очередь на улучшение жизни каждого человека.

Социальная функция государства состоит из создания условий, необходимых для обеспечения достойной жизни и свободного развития человека. Она предполагает создание необходимого нормативно-правового пространства для социальной деятельности государства и обеспечивается конституцией, законами, направленными на социальную поддержку граждан в сфере науки, образования, культуры и т.д. Государство также призвано создать необходимые условия для свободного развития человека, чтобы человек, начиная с рождения, развивался в нормальных условиях, получил подобающее воспитание и образование, выбрал сферу деятельности.

В этой связи нужно отметить высказывание А.Х. Юсуфзода о том, что государство всегда поддерживает социальную сферу, и образование, наука, культура, социальная занятость, охрана труда, социальное обеспечение являются приоритетом в данной сфере.

¹ Сайфуллоев Н.М. История учений о праве и государстве (на таджикском языке). Сокращенный курс лекций / Н.М. Сайфуллоев, Р.М. Раджабов. – Душанбе, 2006. - С. 55.

² Там же. - С. 98.

Социальные права, включая в себя право на образование и социальное обеспечение, являются возможностью получения от государства определённых нематериальных и материальных благ.¹

В современных условиях с изменением форм и методов осуществления, суть компетенций государства не изменилась. Право на труд и его гарантии имеют значение в системе социальных прав человека, и его осуществление создаёт материальные предпосылки качественной жизни и всестороннего развития человека.

Воспитание и комплектование кадров, как отмечает Р.Ш. Сотиволдиев, является одним из видов реализации деятельности государства.² В то же время функции государства осуществляются такими методами, как кадровое воспитание, подготовка и переподготовка управленческих и иных кадров, материальное и моральное стимулирование, поощрение, наказание и т.д.³

С учётом того, что Республика Таджикистан является правовым и социальным государством, её политика направлена на создание условий достойной жизни и свободного развития человека. Именно это определяет необходимость создания эффективной и надёжной системы социальной и правовой защиты общества, что отражает одну из главных задач и базовых функций государства.

¹ Юсуфзода А.Х. Основы конституционного права Республики Таджикистан: учебное пособие. – Душанбе: ЭР-граф, 2017. - С. 19-21, 25.

² Сотиволдиев Р.Ш. Проблемы теории государства и права (на таджикском языке). Ч.1: учебник для вузов. – Душанбе: Империял-Групп, 2010. - С. 421-428.

³ Сотиволдиев Р.Ш. Теория государства и права: учебник для вузов. – Душанбе: Империял-Групп, 2009. - С. 126.

Уже в первые годы установления советской власти на территории Таджикистана, перед государством возникла задача по кадровому обеспечению государственного аппарата,¹ и в последующем, несмотря на принятые меры по решению данной задачи и изменение методов реализации, всё же оставалась важнейшей задачей государства.²

Эта задача, несмотря на обретение нашей республики независимости и кардинальное изменение политического и общественного строя, всё ещё является одной из важнейших задач государства. В частности Президент Республики Таджикистан, Лидер нации Эмомали Рахмон неоднократно отмечал в своих выступлениях о том, что кадровое обеспечение всех государственных органов является важнейшей задачей государства.³

¹ СОФ ГА РТ. - Ф. 6. - Оп. 1. - Д. 3. - Л. 315.

² ЦГА РТ. - Ф. 10. - Оп. 1. - Д. 448. - Л. 1-3; Ф.18. - Оп. 1. - Д. 44. - Л. 558.

³ Выступления Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона в честь «Дня Национального Примирения» 24.06.2004 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/node/6617> (дата обращения: 31.01.2019), по случаю «Дня знаний» в Государственном коммерческом университете Таджикистана 01.09.2009 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/node/2642> (дата обращения: 31.01.2019), в Согдийской области 24.03.2011 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/node/377> (дата обращения: 31.01.2019), в честь «Дня независимости Республики Таджикистан» 07.09.2013 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/node/5068> (дата обращения: 31.01.2019), в честь открытия телевидений «Спорт», «Кино» и Академии СМИ 01.03.2016 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/node/10829> (дата обращения: 31.01.2019), в честь «Дня знаний» 01.09.2016 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/node/12908> (дата обращения: 31.01.2019).

Исходя из этого, нами сделан вывод, что задача по кадровому обеспечению государственных органов актуальна и в современный период. Для обеспечения и охраны правопорядка в каждом государстве действуют правоохранительные органы и силовые структуры, способные бороться с правонарушениями, преступностью, организованными террористическими, экстремистскими организациями. Органы внутренних дел, в составе государственных правоохранительных органов, осуществляют правоохрану, и их кадровое обеспечение является всё более актуальным.

Принципы правового государства, как отмечает А.М. Артемьев, становятся принципами правоохраны, а это, в свою очередь, оказывает определяющее влияние на содержание задач правоохранительной службы. Объективно дифференцируется система органов, непосредственно или опосредованно участвующих в правоохране. В таких условиях чрезвычайно важны усилия по укреплению правоохранительных структур, прежде всего с помощью создания координирующих центров.¹

Также некоторые учёные² отмечают, что правоохранительная деятельность - это государственная деятельность, связанная с обеспечением общественного порядка и общественной безопасности. Тем самым, защита прав и свобод человека и гражданина составляет основное

¹ Артемьев А.М. Государственная правоохранительная служба: системные свойства, функции, правовое обеспечение: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – Москва, 2008. - С. 5.

² Сотиволдиев Р.Ш. Теория государства и права: учебник для вузов. – Душанбе: Имперал-Групп, 2009. - С.107-124; Хусаинова Ш.М. Становление и развитие системы правоохранительных органов Таджикистана в 1924-1937 гг.: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2011; Тошев А.М. Эволюция правового статуса личности в Республике Таджикистан: историко-правовое исследование: дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2014. - С.171.

содержание всех функций государства, и выполнение любой функции государства основывается на положении о том, что человек, его права и свободы - это высшая ценность. Так, органы внутренних дел в системе правоохранительных органов реализуют правоохранительную функцию государства, целью которой является обеспечение общественного порядка, защита и охрана прав и интересов общества и государства.

Е.А. Сумина при определении понятия «правоохранительная служба в органах внутренних дел» к общепринятым высказываниям добавляет, что она проявляется в виде общественно полезной профессиональной деятельности, которая имеет специфические особенности, отличающиеся от государственной гражданской и военной службы.¹

Так, в системе государственной правоохранительной службы особое место занимают органы внутренних дел. Мы полагаем, что органы внутренних дел - это система подразделений, служб и должностных лиц, выступающих связующим звеном между государством и гражданским обществом в процессе осуществления правоохранительной функции государства для стабильного развития общества. На наш взгляд, осуществление методов реализации социальной функции государства по кадровому обеспечению органов внутренних дел имеет целью повысить эффективность реализации правоохранительной функции государства.

Органы внутренних дел осуществляют государственно-властные полномочия в соответствии со своей структурой, установленной нормативно-правовыми актами, и компетенциями по реализации

¹ Сумина Е.А. Организационное и правовое обеспечение формирования кадров органов внутренних дел Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2009. - С.11.

правоохранительной функции государства. Их основные задачи направлены на то, чтобы обеспечить безопасность, правопорядок и законность в государстве, защитить права и свободы граждан, на борьбу против преступности, а также её предупреждение и профилактику. Для достижения цели в осуществлении поставленных задач необходимо определить главным фактором человеческий ресурс. С учётом изменений государственного устройства и социального развития, наша республика основной целью своего развития определяет, прежде всего, устойчивое человеческое развитие.

Основой органов внутренних дел также является человеческий ресурс, т.е. сотрудники органов внутренних дел, и динамика роста деятельности, прежде всего, зависит от способностей каждого сотрудника, т.е. от профессионализма кадров. В улучшении деятельности органов внутренних дел и повышении профессионализма кадров, для перехода от «количественного» к «качественному» показателю, на наш взгляд, необходимо теоретическое осмысление таких понятий, как «кадры» и «кадровое обеспечение» органов внутренних дел.

Термин «кадры» произошёл от латинского слова «quadratus», обозначающего четырехугольник, квадрат, рамку. В начале нашей эры использовался в военной отрасли, т.е. это единица, которая составляет основу воинского подразделения, *так как к военным предъявлялись определённые требования, и военная служба проходила в определённых рамках* (курсив – У.А.). Постепенно данный термин вошёл во французский язык и в переводе (cadres – личный состав) означает основной (штатный) состав работников организации. В последующем, в европейских странах его стали использовать для обозначения штатных работников в

армии, в отличие от ополченцев. В невоенном смысле это слово стало широко употребляться в XIX в.¹

Термин «кадры» существует давно, и в разное время в это понятие вкладывали примерно одинаковый смысл. Иногда данное понятие считается тождественным с понятием «специалист». Однако мы считаем, что существует демаркация этих понятий, так как в осмыслении понятия «специалист» достаточно имени определённых знаний и профессиональных качеств, приобретённых в процессе обучения в гражданских вузах и приобретения практических навыков в различных организациях или учреждениях.

Для понятия «кадры» важны такие обстоятельства, как наличие профессиональных качеств, сформировавшихся в процессах профессионального или специализированного обучения и приобретения практических навыков, что характеризует качество кадров, а также наличие правового статуса в организации в соответствии с должностным или служебным местом, что характеризует статус человека в организации.

Кадры - это коллектив, т.е. состав трудящихся в различных сферах деятельности или же производства. Это понятие выражает совокупность или же общность людей, которых объединяет род их занятий.

Нормативно-правовым определением термина «кадры» в соответствии с Концепцией государственной кадровой политики Республики Таджикистан является «состав работников, состоящих в трудовых отношениях с органами государственной власти и управления, местного самоуправления и хозяйствующих субъектов».²

¹ Новокрещёнов А.В. Государственная кадровая политика: учебное пособие СибАГС. – Новосибирск: Изд-во СИУ РАНХиГС, 2014. - С. 9.

² Указ Президента Республики Таджикистан «Об утверждении Концепции государственной кадровой политики Республики

Исходя из исторического смысла данного термина и постепенного его развития, а также включая правовые нормы, мы считаем, что кадры - это состав сотрудников, состоящих с органами государственной власти, организациями или предприятиями в трудовых отношениях, обладающих определёнными профессиональными знаниями и практическими навыками, правовым статусом в соответствии с должностью или служебным положением.

Однако, учитывая специфику деятельности органа внутренних дел, для чёткой установки требований и качеств его сотрудников, необходимо выявить более определённое понятие кадров органов внутренних дел.

Например, Концепция кадровой политики МВД России определяет понятие его кадров, как «постоянный состав сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих и работников, состоящих на службе либо в трудовых отношениях с органами, организациями и подразделениями системы МВД России».¹

Данная концепция охватывает весь состав органов внутренних дел и включает в понятие его кадров сотрудников, проходящих службу, и гражданских работников, состоящих в трудовых отношениях. В связи с этим можно сказать, что кадровый состав органов

Таджикистан» № 582 от 31.12.2008 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=120253 (дата обращения: 08.08.2017).

¹ Концепция кадровой политики Министерства внутренних дел Российской Федерации в органах внутренних дел (на период до 2020 года) [электронный ресурс]. URL: https://17.мвд.пф/служба/Gosudarstvennaja_grazhdanskaja_sluzhba/Koncepcija_kadrovoj_politiki_Ministerstv (дата обращения: 10.01.2018).

внутренних дел - это состав, выполняющий должностные обязанности, а также получающий заработную плату.

В основу данного определения заложены такие основные критерии, которые включают в себя функциональный подход, правовой аспект, профессиональный критерий, а также возмездный характер.

Функциональный подход определяет содержание основных служебных обязанностей, выполняемых сотрудником.

Правовой аспект определяет установление служебных обязанностей на основе законодательной системы и нормативно-правовых актов.

Профессиональный критерий определяет требования к профессии или специальности и качество выполнения служебных обязанностей.

Возмездный характер подразумевает установленную оплату труда.

Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон постоянно на совещаниях Правительства Республики Таджикистан и в своих выступлениях отмечает, что случайные лица не должны быть кадрами органов внутренних дел. Тем самым он, исключая попадание случайных лиц, вкладывает в понятие кадров органов внутренних дел определённые требования к их личным качествам и выполнению ими служебных задач. В частности Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон 10.11.2012 года во время встречи с сотрудниками милиции отметил: «Анализ показывает, что только в текущем году сотрудниками органов внутренних дел совершено 53 преступления, большую часть которых составляют преступления, имеющие коррупционный характер. Данная ситуация свойственна всем правоохранительным органам, и в этой связи поручается

ответственным лицам правоохранительных органов постоянно проводить мероприятия по повышению уровня профессиональных знаний сотрудников, воспитанию их самосознания и любви к Родине, предотвращению правонарушений и преступлений сотрудников».¹

На встрече с офицерами и солдатами внутренних войск МВД республики 27.08.2014 года он отметил: «С учётом усиления угроз и вызовов, исходящих из сложной военно-политической ситуации региона и мира, в том числе посредством информационных технологий, следует обеспечить боеготовность всех военных структур и правоохранительных органов на высоком уровне. И как мной было неоднократно подчёркнуто, военнослужащие и сотрудники правоохранительных органов всегда должны быть бдительными, оставаться верными своей присяге, государственной независимости, народу и Родине, всегда быть готовыми дать отпор любому роду угроз и вызовов».²

Также, 30.08.2017 года в своем выступлении по случаю «Дня знаний» и открытия нового здания Академии МВД Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон ещё раз отметил: «...сотрудник милиции должен обладать лучшими человеческими качествами, высокой этикой общения, быть доброжелательным и гуманным, устойчивым с психологической, физической и волевой

¹ Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона на торжественном совещании в честь Дня таджикской милиции 10.11.2012 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/node/3736> (дата обращения: 27.01.2018).

² Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона на встрече с офицерами и солдатами войсковой части 3502 МВД Республики Таджикистан 27.08.2014 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/node/7316> (дата обращения: 27.01.2018).

точек зрения, с верностью служить Родине и своему народу».¹

Исходя из вышеизложенного, мы считаем, что можно определить понятие «кадры органов внутренних дел», как состав сотрудников, состоящих в трудовых отношениях с органами внутренних дел, обладающих определёнными профессиональными знаниями и практическими навыками, правовым статусом в соответствии с должностью и служебным положением, умением действовать в установленных рамках закона и качественно выполнять установленные обязанности.

Особенность понятия «кадры органов внутренних дел», на наш взгляд, заключается в умении действовать в установленных рамках закона и качественном выполнении установленных обязанностей, так как именно данные умения способны определить и отличить кадры органов внутренних дел от кадров других государственных служб.

Для обеспечения государственных органов, в том числе и органов внутренних дел кадрами, необходимо реализовать государственную кадровую политику, которая включает в себя кадровую политику того или иного государственного органа. В то же время кадровая политика государственных органов состоит из процессов по улучшению, обеспечению, формированию (и т.д.) кадрового состава.

Так, кадровый процесс - это совокупность определённых действий, которые направлены на достижение конечной цели государственной кадровой политики и её реализацию в ходе рационального

¹ Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона по случаю «Дня знания» и открытию нового здания Академии МВД Республики Таджикистан 30.08.2017 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/node/16031> (дата обращения: 27.01.2018).

использования человеческого ресурса, а также методов и способов управления кадрами.

В данном процессе человек рассматривается как кадр органов внутренних дел, взявший на себя обязательства по реализации правоохранительной функции государства. То есть, в первую очередь, элементом любой социальной структуры является человек, обладающий определёнными качествами и профессиональными навыками. В органах внутренних дел для выполнения задач, поставленных государством в сфере обеспечения безопасности, охраны общественного порядка и в целом выполнения служебных функций, в первую очередь используется человеческий ресурс.

В.И. Притула сформулировал понятие кадрового обеспечения, как выполняемую систему мер по кадровому обеспечению специально уполномоченными субъектами, основанную на нормах права и осуществляемую с целью непрерывного и эффективного функционирования органов внутренних дел.¹

В этой связи можно сделать вывод, что кадровое обеспечение является процессом формирования кадрового состава органов внутренних дел.

Суть государственной кадровой политики, отмечает А.В. Новокрещёнов, состоит в кадровом обеспечении стратегии социально-экономического развития государства. Кадровая работа - это деятельность государственных органов и их кадровых служб, а также должностных лиц, которые практически реализуют поставленные задачи по достижению целей посредством определённых принципов государственной кадровой политики. Это совокупность форм, методов и технологий

¹ Притула В.И. Кадровое обеспечение подразделений предварительного следствия в органах внутренних дел Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2009. - С.10.

работы с кадрами, которая направлена на реализацию государственной кадровой политики.¹

Качественное кадровое обеспечение - это задача общественного развития, в связи с этим является важнейшей и неотъемлемой функцией государства в регулировании кадровых вопросов в обществе и находит своё воплощение в государственной кадровой политике, в том числе и в государственной службе.

Государство свою кадровую политику реализует на основании глубокого изучения и всестороннего согласования потребностей рынков труда и образовательных услуг. Оно в сфере своей кадровой политики регулирует такие направления, как: содержание и качество профессионального кадрового потенциала; востребованность профессионального потенциала общества; защиту общества от непрофессионализма; защиту интересов профессионалов и т.п.

На сегодняшний день В.М. Пашин и А.А. Кобозев отмечают проблему человека как сложную и важную проблему в системе управления в деятельности органов внутренних дел. Это выражается в следующем:

Во-первых, кадровый состав органов внутренних дел, отвечающий определённым требованиям, выполняет социальную задачу по борьбе с преступностью, охране общественного порядка и обеспечению безопасности в рамках служебных функций конкретных структур и подразделений.

Во-вторых, формирование личного состава органов внутренних дел является комплексным ресурсом кадрового обеспечения, которое имеет признаки правоохранительной

¹ Новокрещёнов А.В. Государственная кадровая политика: учебное пособие СибАГС. – Новосибирск: Изд-во СИУ РАНХиГС, 2014. - С.15-16.

деятельности в виде массовой профессии, а также как специфического вида государственной службы.¹

Кадровая доктрина исходит из конституционных положений. Суть этой доктрины должна состоять в том, чтобы человек и государство были социальными партнёрами в самореализации личности на профессиональном или интеллектуальном уровне.

Кадровое обеспечение - объективно обусловленный, и в то же время социально значимый процесс состояния кадровых отношений, эффективности кадровой работы, количественных и качественных параметров кадрового состава. То есть это не действие субъекта, а результат воздействия объективных и субъективных факторов, приводящих к существенному изменению кадров, их связей и отношений.²

В связи с этим возникает вопрос о закономерностях и тенденциях развития кадровых процессов, кадрового корпуса применительно к органам власти.

Кадровая работа в органах внутренних дел, как отмечают В.М. Пашин и А.А. Кобозев, имеет ответственный и многогранный характер, требует комплексного решения различных социальных и правовых задач. Организация кадровой работы главным образом должна строиться на принципе системности, с учётом необходимости поддержания баланса, с одной стороны, интересов сотрудников, и с другой стороны - интересов органов внутренних дел. Это способствует обеспечению

¹ Пашин В.М. Основные направления и формы реализации новой кадровой политики МВД России в органах внутренних дел: учебное пособие / В.М. Пашин, А.А. Кобозев. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2013. - С. 7.

² Новокрещёнов А.В. Государственная кадровая политика: учебное пособие СибАГС. – Новосибирск: Изд-во СИУ РАНХиГС, 2014. - С. 17.

качественного предоставления конституционных прав сотруднику как профессионалу и как гражданину в сочетании с интересами органов внутренних дел.¹

Так, процесс кадрового обеспечения, являясь важнейшей составной частью государственной кадровой политики, образует систему идей, задач, принципов и целей, определяющих формирование качественного личного состава органов внутренних дел и решение возникающих проблем в этом направлении.

Государственная кадровая политика Республики Таджикистан является составной частью внутренней политики государства и формируется на базе общегосударственной политики. Она реализуется как стратегия создания общества в формировании, развитии и эффективном использовании трудовых ресурсов республики на основе требований Конституции Республики Таджикистан и других нормативных правовых актов. Она непосредственно связана с вопросами управления человеческими ресурсами, подбора, воспитания, расстановки, выдвижения и эффективного использования кадров и имеет большое значение в организации подходящего механизма управления персоналом во всех отраслях и секторах экономики в современных условиях.

В процессе работы с кадрами для определения системы кадрового обеспечения условия и пути реализации в органах государственной власти и управления, местного самоуправления и хозяйствующих субъектов Концепция государственной кадровой политики служит как ориентир.

¹ Пашин В.М. Основные направления и формы реализации новой кадровой политики МВД России в органах внутренних дел: учебное пособие / В.М. Пашин, А.А. Кобозев. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2013. - С. 11.

Государственная кадровая политика - это приоритетная и важная сфера деятельности государства по реализации мер, необходимых для формирования совершенного кадрового состава и улучшения кадрового потенциала. Её целью в системе органов внутренних дел является воспроизводство качественного состава кадров, а также формирование, сохранение, развитие, улучшение и укрепление, эффективное и рациональное использование профессионального кадрового потенциала в интересах оперативно-служебной деятельности.

Справедливо отмечает С.Ю. Анохина, что происходит переоценка мировоззренческих установок. На первый план выдвигаются такие общечеловеческие ценности, как свобода личности и её правовая и социальная защищённость, демократия, равенство. Это уточняет смысл и цели функционирования государства, а также ставит такую задачу, как становление социального государства. Социальная функция государства является одной из основных устойчиво сложившихся сфер деятельности.¹

Е.А. Сумина утверждает, что необходимо не только значительно повысить роль государства и права, но и увеличить долю участия граждан в решении общественных и государственных задач. Для достижения данных целей нужно определить текущие и ближайшие задачи; стратегически ориентированные и приоритетные направления деятельности с кадрами государственной

¹ Анохина С.Ю. Социальная и правовая защищённость сотрудников органов внутренних дел: вопросы теории: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2006. - С. 4.

службы с учётом специфики государственных функций гражданской или военной и правоохранительной службы.¹

Функция работы с кадрами, несмотря на то, что в сфере управления имеет обеспечивающий характер, всё же является одной из главных и важных. Детерминатив данного обстоятельства связан с реформированием государственных органов.

Исходя из этого, можно сказать, что работа с кадрами - это одна из приоритетных и объективно важных функций любой социальной системы. Насколько качественно и эффективно развивается система кадровой работы, настолько оптимально с учётом перспектив функционирует и вся область деятельности.

Поэтому, на наш взгляд, кадровое обеспечение органов внутренних дел - это совокупность форм, методов, средств и принципов организационного процесса по решению задач и достижению целей, направленных на создание качественного кадрового состава органов внутренних дел, способного эффективно реагировать на изменение правопорядка с учётом развития государства.

Способность реагирования кадрового обеспечения на изменение правопорядка с учётом развития государства характеризует гибкость данного процесса. То есть с изменением обстановки изменяются формы и методы осуществления кадрового обеспечения, и именно в этом выражается особенность процесса.

Сущность кадрового обеспечения органов внутренних дел исходит из понятия его кадров. На наш взгляд, осмысление понятия и сущности кадров и кадрового обеспечения органов внутренних дел не должно придавать значимость данным терминам, а должно

¹ Сумина Е.А. Организационное и правовое обеспечение формирования кадров органов внутренних дел Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2009. – С. 5.

способствовать совершенствованию деятельности органов внутренних дел в целом и профессионализма каждого кадра в частности. Суть кадрового обеспечения органов внутренних дел должна выражаться в том, что оно является важнейшим способом развития органов и главным фактором функциональности и повышения эффективности их деятельности. Именно теоретическое понятие может и должно способствовать решению задачи, поставленной государством, о качественном кадровом обеспечении органов внутренних дел.

На всех исторических этапах любое явление в каждом государстве происходит на основании того или иного принципа. Процесс кадрового обеспечения, не являясь исключением, строится на основе совокупности определённых основополагающих положений.

В широком смысле принцип - это исходное, основное явление той или иной науки, теории, учения, руководящего положения или же правила какой-нибудь деятельности. То есть человек осуществляет целенаправленную деятельность при познании диалектических законов, и тем самым формулирует принципы.¹

Принципы кадрового обеспечения органов внутренних дел, на наш взгляд, это те теоретические идеи и основополагающие положения, которые способствуют правильно реализовать процесс кадрового обеспечения органов и достичь качественного результата.

Для определения неких принципов, на основе которых реализовывается и должно реализовываться кадровое обеспечение органов внутренних дел,

¹ Теоретические основы и практика работы кадровых подразделений органов внутренних дел Российской Федерации по вопросам прохождения службы: учебно-практическое пособие / авторский коллектив. – М.: Академия управления МВД России, 2017. - С. 8.

необходимо первоначально осмыслить принципы формирования самих органов внутренних дел и государственных органов в целом.

В литературе отмечается, что государством его органы организовываются и функционируют на основе таких принципов, как ценность человека; верховенство права и законность; профессионализм кадрового состава; демократизм в деятельности; открытость и прозрачность.¹

В целом данные принципы отражают сущность конституционных норм по обеспечению прав и свобод человека и гражданина, а также верховенства права и соблюдения законности в государстве. По сути, эти принципы являются приоритетными принципами любого направления деятельности государства. Исходя из этих основополагающих принципов, государство создаёт систему государственной службы, и на уровне законов и иных нормативно-правовых актов определяет эти основные принципы деятельности государственных органов.

Изложенные принципы имеют широкий круг регулирования. Они определяют направления становления государственного аппарата, развития структуры государственных органов и их личного состава, рамки функционирования и т.д. Соблюдение принципов балансирует деятельность любой структуры, в том числе и органов внутренних дел.

В целом кадровая политика государства основывается на теоретических идеях, отражающих закономерности развития государства и общества, а также различные сферы функционирования субъектов государственного управления. Государственная кадровая политика таджиков на разных исторических этапах

¹ Сотиволдиев Р.Ш. Теория государства и права: учебник для вузов. – Душанбе: Империял-Групп, 2009. - С.130-131.

основывалась на различных принципах, которые постепенно, с учётом действующего периода, совершенствовались.

В своем исследовании Н.И. Бобоева отмечает, что государственная власть арабов в период Халифата имела такие особенности, как реализация принципа выборности при назначении главы государства. Но Омейяды (661-750 гг.) изменили сущность этого принципа, и порядок замещения должности реализовывали путём завещания и наследования.¹ При Саманидах принцип наследственности наблюдается в занятии не только должности главы государства, но и других должностей.² А при Газневидах был введен институт контракта при замещении должности визиря, который предусматривал избрание на данную должность лучших представителей интеллигенции и духовенства.³

Кадровое обеспечение органов внутренних дел также строится на определённых принципах, основанных на теоретических идеях, отражающих закономерности становления государства и общества, определяющих главные направления деятельности органов.

Многие учёные отмечают, что в начале прошлого века при комплектовании кадров милиции проводился классовый принцип.⁴ В милицию принимались лица из

¹ Бобоева Н.И. Эволюция государственной власти в историческом Таджикистане (IX – XIV вв.): дис. ... канд. юрид. наук. – Душанбе, 2014. - С. 23.

² Там же. - С. 103-104.

³ Там же. - С. 141.

⁴ История государства и права СССР. Ч. 2: учебник / под ред. О.И. Чистякова, Ю.С. Кукушкина. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1986. - С. 84; Мулукаев Р.С. Избранные труды: К 80-летию со дня рождения. – М.: Академия управления МВД России, 2009. - С. 246; История органов внутренних дел. Ч. 2: учебник / авторский коллектив. – 2-е изд. –

числа рабочих и не принимались лица, опорочившие себя службой в царских карательных органах или совершившие преступления.¹

Классовый характер советской милиции, говорит Р.С. Мулукаев, выражался в её принципах кадрового обеспечения. То есть на службу в органы милиции принимались рабочие и крестьяне, которые обладали избирательным правом. На руководящие должности принимались граждане, в лице советской власти, преданные интересам рабочего класса. Данный политизированный подход был идеологической установкой большевистской партии.² Набор в школы милиции также твёрдо осуществлялся на основании классового принципа. В них более 90% курсантов составляли выходцы из рабочих и крестьян. При проведении процесса чистки (сокращение сотрудников по результатам аттестации – У.А.), при активном участии рабочих бригад и представителей общественности, особый упор делался на классовый подход, который являлся генеральной линией партии.³

Так, в первоначальный период становления органов внутренних дел процесс кадрового обеспечения осуществлялся на основании классового принципа. Однако можно считать, что данный принцип - пережиток прошлого, так как его использование в современности противоречит таким принципам, как ценность человека, учёт профессионализма и т.д.

Екатеринбург: Уральский юридический институт МВД России, 2018. - С. 8.

¹ История государства и права СССР. Ч. 2: учебник / под ред. О.И. Чистякова, Ю.С. Кукушкина. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1986. - С. 84.

² Мулукаев Р.С. Избранные труды: К 80-летию со дня рождения. – М.: Академия управления МВД России, 2009. - С. 348-349.

³ Там же. - С. 384-410.

Другим важнейшим принципом социализма был принцип контролирующей или же регулирующей. Он выражался в том, что государство, сочетая материальные и моральные стимулы, поощряя новаторство, творческое отношение к работе, способствует превращению труда в первую жизненную потребность каждого человека. Государство под лозунгом: «От каждого – по способностям, каждому – по труду», осуществляло контроль над мерой труда и мерой потребления. Также использовался принцип единства основных условий труда. То есть государство регулировало трудовые отношения рабочих и служащих в общем контексте, независимо от конкретной сферы приложения труда.¹

Данный принцип актуален и в настоящее время, так как способствует правильной реализации кадрового обеспечения органов внутренних дел и других государственных служб. В период становления советского государства придерживались также и других принципов.

В Положении о милиции от 10.06.1920 года был закреплён принцип организационного построения. Мы согласимся с мнением Р.С. Мулукаева, который отметил, что данный принцип вытекал из внутренней природы советской власти, был испытан практикой государственного строительства, успешно выдержал проверку временем, и как наиболее целесообразный, действует и в наши дни.²

С учётом развития общества и прогресса государственного строения приоритетным принципом процессов деятельности государственных органов является принцип справедливости.

¹ История государства и права СССР. Ч. 2: учебник / под ред. О.И. Чистякова, Ю.С. Кукушкина. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1986. - С. 300.

² Мулукаев Р.С. Избранные труды: К 80-летию со дня рождения. – М.: Академия управления МВД России, 2009. - С. 243-244.

Ф.С. Хайруллоев отмечает, что исходя из преамбулы Конституции Республики Таджикистан, можно определить, что целью формирования правового и социального государства является создание справедливого общества. Сегодня Таджикистан, как и многие другие страны, переживает период поиска новых путей движения страны в направлении освоения достижений современной цивилизации. Принцип справедливости, в формирование которого внесли свой вклад различные правовые культуры, в том числе и мусульманское право, его закрепление в законодательстве способствуют этому процессу.¹

И.Н. Чечельницкий говорит, что мнения о справедливости зародились ещё в первобытном обществе, и они проявлялись в мононормах, опосредующих религиозные и мифологические воззрения в древних социумах. Первые представления о справедливости сложились в Древнем Китае и Вавилоне. А предметом философского осмысления стали в Античную эпоху. Учёный полагает, что справедливость связана с нравственным и моральным взглядом общества. Социальная справедливость является сбалансированной мерой различных общественных и личных интересов, которая гарантирует их сближение и прогресс общества. Принцип справедливости связан с нравственными представлениями о справедливости, т.е. он заложен в правовой идеологии, правовой культуре, правосознании.²

Исходя из этого, принцип справедливости, зародившись ещё в древности, актуален и в современный период. Он, во взаимосвязи с моральным взглядом на то

¹ Хайруллоев Ф.С. Принцип справедливости в мусульманском праве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2007. - С. 4.

² Чечельницкий И.В. Справедливость в правотворчестве: теоретико-правовое исследование: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2015. - С.12.

или иное явление в обществе, регулирует правильную реализацию различных действий.

По мнению И.Е. Винницкого, проблема реализации эффективного действия принципа справедливости заключается в том, что её невозможно решить с юридическим подходом. Необходимо создать субъективные условия для действия данного принципа, а достижение этих условий связано с моральным и правовым воспитанием сознания и их согласованностью.¹

Как отмечает Ф.С. Хайруллоев, основополагающим началом любых отношений необходимо считать «справедливость», она должна всегда присутствовать в общественной или личной жизни. Её соблюдение является согласованием действий с требованиями естественного порядка вещей, который состоит из её свойства, потребностей и инстинктов человека. Основное требование смысла справедливости заключается в том, что при реализации государственных дел необходимо, не нарушая интересы и права людей, соблюдать справедливость. Принцип справедливости, отмечает учёный, это фундаментальный принцип правила поведения. Государство в обязательном порядке должно соблюдать принцип справедливости, так как целью государства является её установление в обществе, и посредством этого принципа в стране обеспечивается безопасность и стабильность.²

Актуальность этого принципа выражается в том, что человек является ценным, и именно принцип

¹ Винницкий И.Е. Функции справедливости и законности как принципов права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2011. – С. 9.

² Хайруллоев Ф.С. Принцип справедливости в исламском праве: монография. – 2-е изд. – Душанбе: Академия МВД Республики Таджикистан, 2017. – С.12, 20, 48, 159-160.

справедливости способен обеспечить данную ценность. Другим важнейшим принципом является законность. Данный принцип определяется в качестве приоритетного принципа кадрового обеспечения органов внутренних дел, и в целом всех государственных органов. Законность в юридической науке толкуется по-разному.

Н.Д. Назаров говорит, что ещё Конституция СССР 1977 года провозгласила законность правовой основой государственной и общественной жизни, принципом деятельности всей политической системы.¹

Ф.С. Хайруллоев, проанализировав мнения ряда учёных, отмечает, что одни понимают законность как идею реального выражения права в требовании законов государства и в законотворчестве. Другие определяют законность как метод, принцип неуклонного, строгого режима соблюдения, а также исполнения норм права всеми сторонами общественных отношений. Некоторые утверждают, что законность - это совокупность средств (т.е. система санкций за незаконную реализацию норм права; процессуальные правила, обеспечивающие правильную реализацию материально-правовых норм; кадровая политика; правовая пропаганда и т.п.), которые обеспечивают уважение к праву путём правильного выражения общественного мнения о законодательстве. Некоторые другие определяют законность, как соответствие знаний и поступков. Сам же учёный отмечает, что степень законности определяется соблюдением справедливости.²

¹ Назаров Н.Д. Организационно-правовые основы становления и развития милиции Таджикистана (1917-2006 гг.): дис. ... д-ра юрид. наук. – Москва, 2007. - С.194.

² Хайруллоев Ф.С. Принцип справедливости в исламском праве: монография. – 2-е изд. – Душанбе: Академия МВД Республики Таджикистан, 2017. - С. 76, 89.

В процессе кадрового обеспечения органов внутренних дел необходимо соблюдение законности, так как лишь действия, реализованные в рамках закона, могут дать желаемый справедливый результат. Законность должна выражаться в осуществлении всех кадровых действий на основании законов. При этом законы, регламентирующие кадровое обеспечение, должны содержать законные нормы, не противоречащие справедливости, гуманизму и другим принципам.

Как отмечает И.Е. Винницкий, повысить эффективность действия принципа законности можно при применении правовых, идеологических и организационно-властных мер. Более высокого результата можно добиться, если использовать названные меры в комплексе.¹

Кадровое обеспечение органов внутренних дел и в целом государственная кадровая политика, не ограничиваясь данными принципами, также опирается и реализуется на основании других принципов.

В литературе отражены также такие принципы государственной кадровой политики, как научность и реалистичность; системность и комплексность решения проблем; всеобщность и многоуровневый характер; перспективность и дальновидность; демократичность и учёт мнения коллектива при решении проблем; гибкость и новаторство, учёт исторического опыта и практики; социальное партнёрство и равный доступ к государственной службе; духовность и гуманизм; правовая и социальная защищённость кадров.²

¹ Винницкий И.Е. Функции справедливости и законности как принципов права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2011. - С.11.

² Пашин В.М. Основные направления и формы реализации новой кадровой политики МВД России в органах внутренних дел: учебное пособие / В.М. Пашин, А.А. Кобозев. – Домодедово: ВИПК МВД

В контексте указанных принципов более важными являются такие принципы, как научность, гуманизм, профессионализм, практичность и инновация.

Принцип научности выражается в реализации управленческих действий по отношению к сотрудникам на основе применения научных методов и подходов. Научная обоснованность не ограничивается только применением науки в процессе выявления и реализации управленческих решений, но и определяется всесторонним и углублённым изучением имеющегося практического опыта.¹

Управление кадровым персоналом на основании всесторонне изученных методов даёт возможность улучшить качество кадрового состава органов внутренних дел. Научность способствует выработке определённого эффективно действующего механизма по управлению кадрами. В то же время она способствует качественному решению возникших задач в самой деятельности органов внутренних дел.

В процессе кадрового обеспечения необходимо также учесть принцип гуманизма, так как в реализации функций государства приоритетным является человеческий ресурс.

Ряд авторов характеризуют принцип гуманизма, как уважение личности человека; при решении кадровых вопросов - стремление к социальной справедливости; создание условий, гарантирующих развитие таланта,

России, 2013. - С. 8; Теоретические основы и практика работы кадровых подразделений органов внутренних дел Российской Федерации по вопросам прохождения службы: учебно-практическое пособие / авторский коллектив. – М.: Академия управления МВД России, 2017. - С. 14.

¹ Теоретические основы и практика работы кадровых подразделений органов внутренних дел Российской Федерации по вопросам прохождения службы: учебно-практическое пособие / авторский коллектив. – М.: Академия управления МВД России, 2017. - С. 8.

инициативы и творческих способностей, возможность карьерного роста на основании достижений и заслуг; содействие в получении профессионального образования, подготовке, переподготовке и повышении квалификации; а также предоставление прав на религиозные и национальные традиции.¹

Так, гуманность должна быть превыше всего, так как человек независимо от различий и сходств, характеристик и способностей имеет права, которые закреплены в конституционных нормах, и, не нарушая предоставлять эти права человеку, является предпосылкой для реализации принципа законности.

Принципы в целом взаимосвязаны между собой и должны реализоваться во взаимодействии друг с другом. Данный подход даёт возможность образовать условия для эффективности кадрового обеспечения государственных служб.

Учёные отмечают, что принцип профессионализации состоит из сочетания профессионализма и компетентности. Профессионализм определяется как мастерство, высокий уровень подготовки, творческий подход, способности к эффективной реализации профессиональных задач. Компетентность выражается в соответствии профессионального опыта с задачами и функциями, которые профессионал обязуется исполнять на занимаемой им должности. Профессионализм и компетентность образуются в результате непрерывного

¹ Теоретические основы и практика работы кадровых подразделений органов внутренних дел Российской Федерации по вопросам прохождения службы: учебно-практическое пособие / авторский коллектив. – М.: Академия управления МВД России, 2017. - С.10.

повышения знаний во взаимосвязи с опытом практической работы.¹

С учётом сложности и специфичности условий труда в органах внутренних дел необходимо при осуществлении кадрового обеспечения учитывать принципы профессионализма и компетентности. Данные принципы во взаимосвязи способствуют качественному осуществлению кадрового обеспечения и эффективной реализации функций государства.

Владение необходимыми знаниями, навыками, умениями, их поддержание на высоком уровне и достижение профессионального мастерства, а также умение применять приобретенные при изучении знания в практической деятельности, учёные заключают в принципе практической направленности, который предполагает неразрывную связь науки с опытом и теории с практикой.²

Непрерывная связь выражается в обогащении науки имеющимся опытом и использовании теоретических знаний в практической деятельности. То есть необходимо опыт практической деятельности рассмотреть и проанализировать с научно-теоретическим подходом, и, в силу обратной связи, накопленные теоретические познания использовать в практической деятельности. Иначе при отсутствии взаимосвязи теория и практика не смогут дать ожидаемого результата.

Инновационный принцип выражается в интенсификации деятельности, постоянном повышении

¹ Теоретические основы и практика работы кадровых подразделений органов внутренних дел Российской Федерации по вопросам прохождения службы: учебно-практическое пособие / авторский коллектив. – М.: Академия управления МВД России, 2017. - С. 9.

² Там же. - С. 10.

знаний сотрудников, переоценке имеющегося у них опыта и преодолении устоявшихся стереотипов.¹

Инновация является одним из основополагающих признаков цивилизованного мира. Решение любых задач, также и кадрового обеспечения органов внутренних дел, на основании инновационных подходов даст возможность заново переоценить опыт и найти новые пути преодоления преград.

Другие принципы кадрового обеспечения разделяют на организационные принципы, выражающиеся в постоянном движении процесса кадрового обеспечения, и специфические принципы, вытекающие из основных задач органов внутренних дел.

Такие принципы, как комплексность и учёт мнения коллектива в решении проблем, многоуровневый характер, перспективность и дальновидность, учёт исторического опыта и практики, равенство доступа к государственной службе, правовая и социальная защищённость кадров отражают организационные принципы. Принципы открытости и прозрачности, системности, всеобщности и демократизма, социального партнёрства отражают специфичность деятельности органов внутренних дел.

В целом принципы кадрового обеспечения органов внутренних дел систематизированы и действуют во взаимосвязи друг с другом, так как от этого зависит качество и эффективность данного процесса.

Таким образом, на основании вышеизложенного исследования, мы полагаем следующее:

1. Кадровое обеспечение органов внутренних дел на различных исторических этапах являлось главной задачей

¹ Теоретические основы и практика работы кадровых подразделений органов внутренних дел Российской Федерации по вопросам прохождения службы: учебно-практическое пособие / авторский коллектив. – М.: Академия управления МВД России, 2017. - С. 9.

государства, определённые формы, виды и методы реализации её социальной функции направлены на решение данной задачи.

2. На наш взгляд, «кадровое обеспечение органов внутренних дел» – это совокупность форм, методов, средств и принципов, составляющих организационный процесс по решению задач и достижению целей, направленных на создание качественного кадрового состава органов внутренних дел, способного эффективно реагировать на изменения правопорядка с учётом развития государства». А, «кадры органов внутренних дел» – это состав сотрудников, состоящих в трудовых отношениях с органами внутренних дел, обладающих определёнными профессиональными знаниями и практическими навыками, правовым статусом в соответствии с должностью и служебным положением, умением действовать в пределах закона и качественно выполнять установленные обязанности.

3. Особенность понятия «кадры органов внутренних дел» выражается в их умении действовать в установленных рамках закона и качественном выполнении установленных обязанностей, а особенность понятия «кадровое обеспечение органов внутренних дел» выражается в гибкости самого процесса, т.е. способности реагировать на изменение правопорядка с учётом развития государства.

4. Кадровое обеспечение является процессом формирования кадрового состава органов внутренних дел, его сущность исходит из понятия его кадров, и выражается в том, что оно является важнейшим способом развития этих органов и главным фактором функциональности и повышения эффективности его деятельности.

§ 1.2. Формирование и развитие кадрового обеспечения органов внутренних дел Таджикистана (1917 – 1991 гг.)

Становление государств, возникновение их задач и функций, формирование их органов, а также реализация процессов развития и управления человеческим ресурсом имеют древнейшую историю. Во все времена перед любым государством возникала необходимость создания специальных государственных органов. Для становления государства, наравне с развитием экономики и политики, также необходимо обеспечение порядка и соблюдение дисциплины в обществе. Органы внутренних дел, являясь одним из силовых органов, издревле созданы для обеспечения правопорядка в государстве, и становление этих органов зависит от исторического развития процесса их кадрового обеспечения.

Таджикскому народу пришлось на протяжении тысячелетий пройти все эти исторические этапы становления и формирования. Он, являясь одним из древнейших народов Средней Азии, не имея национальной государственности, долгие годы жил под властью феодально-теократических правителей. Территория Таджикистана была разрознена и входила в состав различных государств.

Рассмотрев научные работы таджикских учёных историков и юристов: Б.Г. Гафурова, А.Ш. Розикзода, Д.М. Зоирова, И.Б. Буриева, Ф.Т. Тахирова, З.А. Саидова, И.Н. Бобоевой, Д.Х. Джурабаева,¹ которые исследовали

¹ Гафуров Б.Г. Таджики. Древнейшая, древняя и средневековая история. – Москва: Изд-во «Наука», 1972. - С.31, 56, 58, 73-74, 282-283, 310-335, 341-342, 391-397; Гафуров Б.Г. Таджики: Древнейшая, древняя, средневековая история и новый период (на таджикском языке). – Душанбе: Дониш, 2008. - С. 657; Розикзода А.Ш. Становление милиции Таджикистана: монография. – Душанбе: Ирфон,

проблемы и различные аспекты становления и развития таджикского государства на разных исторических этапах, мы предполагаем, что на территории нынешнего Таджикистана в досоветский период действовали устои и нормы государств, под чьей властью он находился. Процесс кадрового обеспечения в государствах реализовывался таким образом, что должность главы государства переходила по завещанию или наследству, на другие должности государственного чиновничества принимались представители семейства приближённых к правителю, т.е. приоритетом была знатность кандидатов. Назначения на государственные должности осуществлялись по предъявлению подношений, право выбора и назначения, а также увольнения чиновников имел только глава государства. Государства уделяли внимание вопросам просвещения и науки, функционировало большое количество медресе (школ), некие формы административно-полицейской службы сформировались лишь на рубеже XVIII-XIX вв.

2011. - С. 6; Розикзода А.Ш. Министры внутренних дел Таджикистана. – Душанбе: ЭР-граф, 2013. - С. 3, 11-12, 15, 18, 23-24; Зоиров Д.М. Таджикистан: от государства Саманидов до суверенной государственности: монография. – Душанбе: Деваштич, 2003. - С.11; Буриев И.Б. Становление и развитие институтов государственности на территории Таджикистана (досоветский период): автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – Москва, 2009; Тахиров Ф. Развитие права в Таджикистане (на таджикском языке). – Душанбе: Ирфон, 1994. - С. 44; Саидов З.А. Исторические особенности действия норм шариата в Бухарском Эмирате: 1868-1920 гг.: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2006; Бобоева Н.И. Эволюция государственной власти в историческом Таджикистане (IX – XIV вв.): дис. ... канд. юрид. наук. – Душанбе, 2014. - С. 64, 69, 102; Джурабаев Д.Х. Бухарский эмират второй половины XVIII – первой половины XIX вв. в письменных источниках: дис. ... д-ра ист. наук. – Худжанд, 2014. - С. 198, 202, 207, 351.

Так, эпоха за эпохой, сменялись политические государственные режимы, державы и империи, менялись устои и нормы государства, формировались государственные органы, в том числе и органы внутренних дел. Органы внутренних дел нынешнего Таджикистана до их становления как самых мощных и влиятельных органов республики, до их развития на современном этапе прошли долгий исторический путь.

Согласившись с мнением учёных А.Ш. Розикзода и Н.Д. Назарова¹ о том, что началом образования органов внутренних дел Таджикистана, как целостных и самостоятельных органов в структуре государственного аппарата, является период становления советского государства; мы полагаем, что процесс их кадрового обеспечения начал формироваться с момента образования самих органов.

Так, в Центральной России началось революционное движение, и народы Средней Азии, совместно с другими, приобщились к революционной борьбе. В 1917 году с победой советской власти было принято Постановление «О рабочей милиции» и руководством страны принимались меры по реализации данного постановления. Постепенно во всех областях Туркестана победила советская власть, и с образованием Туркестанской Автономной Советской Социалистической Республики в составе РСФСР началось формирование рабочей милиции.² Однако полное укрепление советской власти на территории Бухарского эмирата и создание

¹ Розикзода А.Ш. Становление милиции Таджикистана: монография. – Душанбе: Ирфон, 2011. - С. 82-83; Назаров Н.Д. Организационно-правовые основы становления и развития милиции Таджикистана (1917-2006 гг.): автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – Москва, 2007.

² Розикзода А.Ш. Становление милиции Таджикистана: монография / А.Ш. Розикзода. – Душанбе: Ирфон, 2011. - С. 82-84.

Бухарской Народной Советской Республики (далее - БНСР) продлилось до 1920 года.¹

Для объективного восприятия далее изложенного текста автор считает необходимым отметить то, что на основании централизованного подчинения всех союзных республик, принятые нормы и меры в центре, т.е. в РСФСР, и затем в центральных органах СССР, действовали во всех союзных республиках, в том числе и в Таджикистане.

С учётом того, что таджикский народ, пройдя многовековой путь становления и развития своего государства, возрождал культурные традиции и обретал духовные и культурные ценности, в условиях исторического развития придавалось большое значение воспитанию нового поколения, и поэтому с формированием органов милиции ещё в Туркеспублике и БНСР в первую очередь начали проводить воспитательную работу.

Процесс профессионального воспитания - это сложная управляемая система, особый вид человеческой деятельности, основанный на разных подходах, и её сущность проявляется как специфическое и сложное социальное явление. Целью воспитательной работы в органах внутренних дел является в первую очередь формирование всесторонне развитого, профессионально подготовленного, морально и психологически устойчивого личного состава, и формирование совокупности идей, представлений, чувств, переживаний сотрудников по отношению к правовым явлениям общественной жизни.

В целом советское государство, развивая трудовое право путём ограничения эксплуататоров, закрепления

¹ Тахиров Ф. Развитие права в Таджикистане (на таджикском языке). – Душанбе: Ирфон, 1994. - С. 59.

охраны труда, предоставления социальной поддержки и установления дисциплины, осуществляло свою культурно-воспитательную функцию. Улучшая материальное положение, государство воспитывало в гражданах трудовую повинность.¹

В то же время государство считало, что началом образования государственных органов и обеспечения их качественным персоналом, а также строительства социалистической культуры является ликвидация безграмотности (далее ликбез), и для реализации этого необходимо создание различных учебных заведений, так как человек только в процессе обучения может приобрести знания, и в результате применения приобретённых знаний накопить мастерство, т.е. приобрести профессиональные качества в той или иной отрасли деятельности. Так, образование считалось приоритетным фактором в процессе становления кадров государственных органов.

Также считалось, что формирование качественного государственного аппарата возможно при вовлечении в его структуры различных слоев населения, способных эффективно выполнять функции государства, в частности женщин.

Между тем, как отмечает О.Э. Рахмонова, без глубокого историко-правового исследования и изучения проблем развития прав и свобод женщин Таджикистана, а также их вовлечения в активную деятельность и созидательную жизнь различных отраслей общественной и государственной службы, практически невозможно

¹ История государства и права СССР. Ч. 2: учебник / под ред. О.И. Чистякова, Ю.С. Кукушкина. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1986. - С. 55-56.

осмыслить их современное правовое, политическое и социальное положение.¹

Государство стало организовывать различные курсы по ликбезу и приобретению профессиональных навыков при государственных органах.

В милиции также были организованы курсы по подготовке кадров. Приказом № 86 от 04.03.1918 года был объявлен «Устав кадров милиции», который также определял порядок руководства курсами по подготовке кадров милиции, нормы поведения курсантов и их обязанности. Этот устав определял приём на службу в милицию лиц до 19 лет. Постепенно в связи с нехваткой национальных кадров были созданы комиссии для комплектования и аттестации личного состава. Также были введены новые правила приёма, такие, как прием на службу лиц в возрасте не менее 21 года, здоровых и грамотных.²

10 мая 1918 года Коллегия НКВД РСФСР приняла решение, что «милиция существует как постоянный штат людей, исполняющих специальные функции», и милиция перешла в категорию профессиональной службы. Анализ дореволюционного и советского законодательства в сфере подбора кадров позволил Н.И. Разуваевой констатировать, что в нормативных актах закреплялись требования к кандидатам, а процесс отбора, его основы и принципы нормативно не были урегулированы.³

¹ Рахмонова О.Э. Развитие законодательства о правах и свободах женщин в Таджикистане (1917–2011 гг.): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Душанбе, 2012. - С. 6-7.

² Розикзода А.Ш. Становление милиции Таджикистана: монография. – Душанбе: Ирфон, 2011. - С. 84-85, 89, 91-92.

³ Разуваева Н.И. Подбор и аттестация кадров органов внутренних дел (административно-правовые и организационные аспекты): дис. ... канд. юрид. наук. – Воронеж, 2014. - С. 23, 26.

Как отмечает Н.Д. Назаров, нужда в квалифицированных кадрах и необходимость специальной подготовки руководящих работников, а также укрепления милицейского аппарата привели к созданию новых школ милиции. Уже 02.12.1918 года было принято Положение о Школе инструкторов милиции с двумя отделениями. Общее отделение по подготовке инструкторов наружной милиции и специальное отделение по подготовке инструкторов для службы уголовного розыска.¹

Изучив архивные данные, мы определили, что в этот период руководство Туркеспублики в деле государственного строительства и обустройства поставило перед собой такие задачи, как:

«- очевидная необходимость вовлечения широких трудящихся масс, в особенности из туземного населения, в дело советского строительства;

- необходимость фактического приближения органов государственного управления к низам;

- назревшая срочность осуществления стоящих на первой очереди задач по созданию такого государственного аппарата, щупальцы которого могли бы захватить все мельчайшие извилины жизни кишлака и аула».²

В 1921 году было решено создать при областных и уездных управлениях милиции различные курсы подготовки командного, хозяйственного и рядового состава, проведения культурно-просветительной работы. Для этого учредили должности помощников начальников

¹ Назаров Н.Д. Организационно-правовые основы становления и развития милиции Таджикистана (1917-2006 гг.): дис. ... д-ра юрид. наук. – Москва, 2007. - С. 57.

² СОФ ГА РТ. - Ф.6. - Оп. 1. - Д. 3. - Л. 315.

милиции по политико-просветительной части.¹ То есть придавалось большое значение воспитанию кадров, и тем самым - проведению воспитательной работы в рамках кадровой деятельности, что, на наш взгляд, является характерной особенностью формирования и развития процесса кадрового обеспечения органов. В связи с этим следует отметить, что ещё Пифагор и его последователи утверждали, что человеческая природа такова, что не может существовать без руководства и воспитания, а величайший мыслитель исламского мира Абу Наср Фараби утверждал, что политический руководитель наравне со знаниями, обладанием руководящими качествами и моральной устойчивостью также должен быть воспитанным.²

В сложной оперативной обстановке страны другим условием улучшения деятельности милиции являлось повышение профессионального уровня её кадров. Различные формы подготовки кадров милиции стали возникать уже на начальной стадии её существования. Деятельность милицейских курсов регламентировалась Положением о курсах командного состава милиции, утверждённым НКВД РСФСР 17.04.1921 года.³

В 1922 году деятельность таджикской милиции ещё регулировалась трудовым законодательством, и приём на службу должен был производиться только из числа лиц, зарегистрировавшихся на бирже труда. Однако были случаи нарушения трудового законодательства, о чём

¹ Розикзода А.Ш. Становление милиции Таджикистана: монография. – Душанбе: Ирфон, 2011. - С. 91-92.

² Сайфуллоев Н.М. История учений о праве и государстве (на таджикском языке). Сокращенный курс лекций / Н.М. Сайфуллоев, Р.М. Раджабов. – Душанбе, 2006. - С.17, 51.

³ Мулукаев Р.С. Избранные труды: К 80-летию со дня рождения. – М.: Академия управления МВД России, 2009. - С. 382.

свидетельствует архивный источник в виде докладной записки инспекторской проверки вышестоящему руководству. В частности в докладной сообщается, что «...начальники Угормилиции и района принимают на службу помимо Биржи труда и не состоящих на учёте, что противоречит Кодексу законов о труде».¹

Также в этот период в отделах милиции Турккесреспублики на вспомогательные должности уже принимались женщины. Однако они не были представительницами местного населения.²

10 марта 1923 года был издан приказ по областной милиции Турккесреспублики о введении в действие, принятии к руководству и исполнению «Положения о профессиональной милицейской пропаганде в милиции». Данное положение обязывало проводить воспитательную работу среди милиционеров путём профессиональной пропаганды, которая должна была воспитать в них гражданина, строящего советское государство, придерживающегося законности и пролетарского правопорядка. Профессиональная пропаганда предполагала, что милиционер должен быть твёрдо знающим свои обязанности, свою роль в обществе и вполне усвоить основные задачи милицейской службы. Для достижения целей пропаганды было установлено развитие профессиональных, боевых, строевых и функциональных знаний, политкорректности путём изучения опыта старых сотрудников. Политико-просветительная работа должна была иметь массовую форму и углублённые методы.³ Одна из особенностей развития воспитательных работ выражается именно в массовой форме её реализации.

¹ СОФ ГА РТ. - Ф. 6. - Оп. 1. - Д. 15. - Л. 297.

² СОФ ГА РТ. - Ф. 6. - Оп. 1. - Д. 15. - Л. 38.

³ СОФ ГА РТ. - Ф. 6. - Оп. 1. - Д. 20. - Л. 25-26.

В этой связи нужно отметить, что с целью подготовки квалифицированных кадров необходимо формирование профессионального правосознания. Профессиональное правосознание формируется при проведении комплексных мер, в процессе профессиональной юридической подготовки, которая основана на связи юридической науки и практики. В любом государстве, с учётом конкретного периода и менталитета населения, определяется национальный компонент правосознания.

Однако принятые меры не удовлетворяли потребностей времени, и в Турккесреспублике проводилась необходимая инспекция, в результате которой было выявлено отсутствие строевых занятий у милиционеров, что привело к отсутствию дисциплины, халатному отношению к исполнению обязанностей. Считалось, что для улучшения деятельности работников необходимо привить им такие качества, как дисциплинированность, обходительность и беспристрастность.¹

Постепенно в органах милиции внедряли различные уровни подготовки кадров. Так как в Таджикистане шла борьба с басмачеством, было необходимо развить занятия по всесторонней подготовке кадров.

Считалось, что организация строевых занятий может способствовать улучшению кадрового состава милиции, в связи с чем был издан приказ по Управлению уездной городской милиции Турккесреспублики за № 126 от 13.09.1923 года об организации строевых занятий с милиционерами 2 раза в неделю (по четвергам и пятницам).²

¹ СОФ ГА РТ. - Ф. 6. - Оп. 1. - Д. 14. - Л. 8.

² СОФ ГА РТ. - Ф. 6. - Оп.1. - Д. 15. - Л. 249-250.

Далее для выявления недостатков в работе органов милиции, а также её кадровом составе проводились проверки, в ходе которых выявляли неграмотность, неквалифицированность сотрудников. По результатам проверок проводились мероприятия по устранению выявленных недостатков, что в дальнейшем дало толчок улучшению кадрового состава органов милиции. В целом шёл процесс качественного и количественного улучшения милиции.

Проверки деятельности милиции выявили грубое отношение сотрудников с населением. Зачастую они, угрожая населению, требовали выдавать им продукты питания. Также милиционеры, допуская разгильдяйство и расхлябанность, предавались пьянству. Данный произвол подрывал авторитет органов милиции в глазах населения и усиливал недоверие к их сотрудникам. В связи с этим в соответствии с приказом Управления Самаркандской областью за № 8484 от 04.10.1923 года комсоставу было приказано подтянуть дисциплину личного состава милиции путём проведения воспитательной работы и проявления личных положительных примеров. Ответственность за нарушение дисциплины со стороны милиционеров была возложена на политсостав.¹

Э.С. Насурдинов считает, что таких негативных явлений, как коррупция, укрывательство преступлений, фальсификация доказательств, халатность, злоупотребление служебным положением, грубое нарушение прав человека, бюрократизм и т.п. можно избежать посредством системы подготовки и переподготовки, воспитания и правового воспитания

¹ СОФ ГА РТ. - Ф. 6. - Оп. 1. - Д. 19. - Л. 18-19, 37.

кадров, просвещения и обучения, и в целом гуманизации кадровой политики государства.¹

Далее, приказом НКВД РСФСР за № 152 от 27.11.1923 года впервые был введен институт аттестации сотрудников. Наряду с оценкой личностных качеств работников, аттестация персонала милиции позволяла формировать кадровый резерв для замещения вышестоящих должностей. В советский период аттестация проводилась в целях оценки и всестороннего изучения политических, деловых и моральных качеств, преданности коммунистическому строю лиц рядового и начальствующего состава.² Полагаем, что таджикская милиция в реализации аттестации сотрудников не являлась исключением.

В сложных условиях того времени, говорит Н.Д. Назаров, были предприняты важные шаги по воспитанию и обучению специалистов для работы в милиции. Основным центром подготовки специалистов был Среднеазиатский Коммунистический Университет, который готовил кадры для народного хозяйства, а также специальные школы (курсы) подготовки красных командиров. Кроме того, летом 1924 года из Восточной Бухары для учёбы в учебные заведения городов Ташкента, Москвы и Ленинграда были отправлены 100 человек, среди которых были и будущие работники милиции Таджикистана.³

¹ Насурдинов Э.С. Формирование правовой культуры в Республике Таджикистан в условиях углубления культурно-цивилизационных различий: проблемы теории и практики: дис. ... д-ра юрид. наук. – Душанбе, 2014. - С. 239.

² Разуваева Н.И. Подбор и аттестация кадров органов внутренних дел (административно-правовые и организационные аспекты): дис. ... канд. юрид. наук. – Воронеж, 2014. - С.186.

³ Назаров Н.Д. Организационно-правовые основы становления и развития милиции Таджикистана (1917-2006 гг.): дис. ... д-ра юрид. наук. – Москва, 2007. - С. 55.

В то же время в милицию начали принимать женщин. Справедливо отмечает А.Ш. Розикзода, что в первые годы советской власти пойти на работу в милицию для женщин, в частности таджичек, с учётом национальных традиций и менталитета, было настоящим подвигом. Первые женщины-милиционеры из таджичек (Улугбиви Саидова и Ойша Ёрматова) появились только в 1924 году в Канибадамской милиции, и в дальнейшем они проявили немало мужества и отваги в деле борьбы с басмачеством.¹

В целом женщины местного населения были неграмотными или же малограмотными.² В связи с этим при поступлении на службу им приходилось сложно, и было необходимо осваивать азы элементарных знаний.

В 1924 году была образована Таджикская Автономная Советская Социалистическая Республика (далее ТАССР) в составе Узбекской ССР. В республике для качественной реализации государственной деятельности продолжался процесс ликбеза населения в целом, а также повышения уровня профессионализма кадров в государственных органах. Государственные органы, в том числе и органы внутренних дел, находились в процессе формирования. Правительство страны прилагало все усилия для создания эффективно функционирующего аппарата и его качественного кадрового обеспечения из числа различных слоев (по половой принадлежности) местного населения. Также продолжали проводить воспитательную работу в рамках воспитательной политики государства.

¹ Розикзода А.Ш. Становление милиции Таджикистана: монография. – Душанбе: Ирфон, 2011. - С.166.

² Народные депутаты 1938-2010 (на таджикском языке). Краткое биографическое издание / под ред. С. Хайруллоева. – Душанбе: Деваштич, 2006. - С. 34-80.

Милиция для укрепления нового строя в ТАССР боролась с басмачеством. Для решения этих задач, наравне с другими государственными органами, был создан НКВД с управлением и отделами (административный, милиция, уголовный розыск, коммунальное хозяйство).¹

С 14 декабря 1924 года по 11 января 1925 года уже был сформирован аппарат НКВД Таджикистана, личный состав которого состоял из 33 человек. На должности назначались грамотные и опытные личности, хорошо знавшие свою работу и владеющие несколькими иностранными языками.²

Исходя из архивных данных, отмечаем, что руководством страны для формирования всех направлений деятельности НКВД был принят план на 1925-26 годы. Согласно данному плану для улучшения процесса кадрового обеспечения была запланирована проработка о формировании курсов милиции, составление учебных программ; набор лекторов и курсантов; выделение помещений, изыскание средств для оборудования классов и оплаты лекторам; проведение с сотрудниками Уголовного розыска занятий по ознакомлению с современной криминалистикой, организация лекций и практического инструктирования; издание циркуляров со сведениями о криминалистике, технических разъяснений о регистрации преступности, инструкции о секретной работе. На основании Информационного доклада НКВД ТАССР «О проделанной работе, намеченной планом на 1-й квартал 1925-1926 года» были выработаны штаты и смета НКВД, а также положение о восьмимесячных курсах милиции. Однако формирование курсов милиции осталось

¹ Тахиров Ф. Развитие права в Таджикистане (на таджикском языке). – Душанбе: Ирфон, 1994. - С.168-169.

² Розикзода А.Ш. Министры внутренних дел Таджикистана. – Душанбе: ЭР-граф, 2013. - С. 48.

неразрешенным Ревкомом ТАССР, так как он проектировал создание объединённых курсов всех Наркоматов для подготовки квалифицированного состава работников всех отраслей.¹

В 1926 году НКВД ТАССР пытался пополнить ряды Уголовного розыска из числа работников других Наркоматов, Ревкома и т.п. Однако в связи с нехваткой специалистов во всех отраслях, просьбы о переводе работников зачастую отклоняли.²

В первой половине декабря месяца 1926 года было проведено Заседание 1-го Учредительного Всетаджикского Съезда Советов, на котором обсуждалась деятельность правительства, направленная на ликвидацию басмачества и установление правопорядка, а также преодоление хозяйственного упадка. В ходе этого заседания единогласным решением были приняты важные документы: «Декларация о ликвидации басмачества» и «Декларация о всеобщем просвещении». Обсуждался актуальный вопрос о раскрепощении женщин и поднятии трудовой квалификации местной женщины, как равноправного члена общества. В этой связи на данном заседании было принято «Постановление о правах трудящихся женщин ТАССР». На основании постановления наравне с мужчиной пользоваться всеми правами, избирать и быть избранной во все органы Советской власти, вплоть до самых высших государственных учреждений, входило в общие права женщин. Также было принято решение, что правильное интернациональное воспитание должно являться одним из направлений работы Правительства в сфере народного просвещения.³

¹ ЦГА РТ. - Ф.10. - Оп. 2. - Д. 28. - Л. 190-193.

² ЦГА РТ. - Ф.10. - Оп. 2. - Д. 28. - Л. 29, 35.

³ ЦГА РТ. - Ф. 12. - Оп. 1. - Д. 6. - Л. 4 -104.

В эти годы, отмечает Р.С. Мулукаев, одной из целей принятой «Инструкции о порядке пересмотра личного состава и доукомплектования милиции», являлось воспитание кадров в духе патриотизма для повышения авторитета советской милиции. Была разработана схема оценки кадров, предусматривающая дисциплинированность, энергичность, настойчивость и самокритичность как личные качества милиционера. Особое значение придавали политическому воспитанию кадров. Политсекретариаты проводили политико-воспитательную работу, образовательную и культурную подготовку. Комиссары и политруки воспитывали коммунистическое мировоззрение в кадрах и проводили политико-просветительную работу.¹

Н.Д. Назаров считает, что внедрение в сознание милиционера значимости его воспитания в духе охраны советской власти, социалистической гражданственности, вежливости, корректности при обращении и общении, а также развития понимания политико-экономической жизни страны, являлись целями процесса воспитания сотрудников милиции.²

Государство также стремилось к вовлечению женщин на работу в разные сферы государственных органов. Кадровый состав органов внутренних дел начал постепенно обогащаться за счёт женщин, и это является одной из особенностей формирования и развития процесса кадрового обеспечения.

Имеющиеся курсы не удовлетворяли потребности в квалифицированных кадрах, в связи с чем милиция

¹ Мулукаев Р.С. Избранные труды: К 80-летию со дня рождения. – М.: Академия управления МВД России, 2009. - С. 373-375.

² Назаров Н.Д. Организационно-правовые основы становления и развития милиции Таджикистана (1917-2006 гг.): дис. ... д-ра юрид. наук. – Москва, 2007. - С. 59-60.

нуждалась в школах повышенного типа, способных давать более глубокие знания. В 1928 году было принято Постановление об открытии во всех союзных республиках курсов по подготовке высшего начальствующего состава. В данных учебных заведениях велась подготовка национальных кадров.¹

Регулирование процессов, обеспечивающих деятельность милиции, происходило на основании Постановления ЦИКС ТАССР от 11.03.1928 года за № 12 о введении в действие Положение о Центральном административном управлении при СНК ТАССР.²

Н.Д. Назаров говорит, что с учётом обстановки руководство республики создало боевые отряды Государственной иррегулярной милиции. Она по своему характеру была создана по армейскому опыту, командовали ей бывшие командиры Красной Армии. Но формирование Уголовного розыска было затруднено в связи с полным отсутствием квалифицированных кадров из числа местного населения.³

Согласно архивным данным, формирование отрядов проводилось местными Исполкомами через органы НКВД при непосредственном участии и содействии военного командования и во всех отношениях (кроме оперативного) они были подчинены Исполкомам.⁴

Также, в связи с нехваткой кадров из числа местного населения, ЦИКС и СНК ТАССР было принято Постановление за № 1 от 30.01.1929 года «О таджикизации государственного аппарата». Данное постановление

¹ Мулукаев Р.С. Указ. соч. - С. 382-384.

² ЦГА РТ. - Ф.10. - Оп. 1. - Д. 448. - Л. 129.

³ Назаров Н.Д. Организационно-правовые основы становления и развития милиции Таджикистана (1917-2006 гг.): дис. ... д-ра юрид. наук. – Москва, 2007. - С. 74-75.

⁴ ЦГА РТ. - Ф. 9. - Оп. 1. - Д. 65. - Л. 6.

определяло улучшение деятельности государственных органов путём их таджикизации (т.е. национализации) и перехода делопроизводства на национальный язык. В связи с этим было указано всему государственному аппарату в обязательном порядке изучить таджикский язык. Обязательное изучение таджикского языка проводилось в 3 очереди со следующим сроком: первая очередь – годичный; вторая очередь – двухгодичный; третья очередь – трехгодичный. Милиция была включена в первую очередь обучения. Согласно 8-го пункта данного постановления с 01.10.1930 года приём на службу лиц, не владеющих таджикским языком, за исключением высококвалифицированных, был запрещен. На основании пункта 9 руководство милиции было обязано в своём ведомстве создать курсы по изучению таджикского языка, и на основании пункта 10 сотрудники по истечении срока обучения, и все поступающие на службу должны были сдавать комиссионный экзамен на знание таджикского языка.¹ В период становления государства, когда значительная часть общества была неграмотной, принимать меры для повышения значимости национального языка путём его изучения и внедрения в делопроизводство является характерной особенностью развития кадрового обеспечения государственных органов.

В этой связи отметим мнение А.Ш. Розикзода о том, что первые руководители органов внутренних дел Таджикистана, а точнее, до Бобо Махкамова, не были представителями коренного населения.²

Воспитание играло важную роль в установлении государственного строя, а также во всей политической

¹ ЦГА РТ. - Ф. 10. - Оп. 1. - Д. 448. - Л. 1-3.

² Розикзода А.Ш. Министры внутренних дел Таджикистана. – Душанбе: ЭР-граф, 2013. - С. 7.

жизни страны. Несмотря на сложность и множество задач, стоящих перед государством, руководство страны обращало внимание на уровень политкорректности, в первую очередь руководителей государственных органов.¹

ЦИКС и СНК ТАССР 30.01.1929 года принял Постановление «О фонде милиции» за № 7, на основании которого 20% фонда были распределены на политико-просветительные нужды, в целях улучшения политико-просветительной работы среди работников милиции,² так как без материальной поддержки при реализации воспитательной работы невозможно было достичь желаемого результата.

Воспитательная работа в органах, отмечает Н.В. Сердюк, это основной вид морально-психологического обеспечения, представляющий собой целенаправленную деятельность по формированию у сотрудников комплекса профессиональных и нравственных качеств, обусловленных потребностями оперативно-служебной деятельности.³

С учётом громадного недостатка квалифицированных специалистов, испытываемого Таджикистаном в октябре месяце 1929 года, был подготовлен проект постановления о развёртывании работ по укомплектованию государственных органов специалистами. Предлагалось создать комиссию и набрать работников различной квалификации в Москве на основании характеристик и отзывов партийных и профессиональных организаций. В то же время

¹ ЦГА РТ. - Ф. 10. - Оп. 2. - Д. 14. - Л. 12.

² ЦГА РТ. - Ф. 10. - Оп. 1. - Д. 448. - Л. 20.

³ Теория и технологии воспитания сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: учебно-методическое пособие / под ред. д-ра пед. наук, доцента Н.В. Сердюк. – М.: Академия управления МВД России, 2017. - С. 52.

Правительство страны волновало то, чтобы в государственные органы не попали лжеспециалисты.¹

Административный отдел ОИКа милиции ГБАО регулярно рапортовал о своей деятельности. В частности, согласно архивной Докладной о состоянии и деятельности с 01.07.1929 года по 01.01.1930 года, отсутствовали штаты, была нехватка кадров, организованные занятия шли нормально, однако ощущалась нехватка литературы по политзанятиям на языке фарси, так как на русском языке данные занятия нужного эффекта не давали.²

С учётом вышеизложенного, руководство страны посчитало, что плохая дисциплинированность милиции, засорённость её рядов чуждыми элементами, а также условия работы при пограничной полосе требуют передачи функций НКВД органам ОГПУ. Однако РСФСР отвергла данную просьбу СНК Таджикистана в связи с нецелесообразностью.³

В 1929 году ТАССР была преобразована в Таджикскую Советскую Социалистическую Республику (далее - ТаджССР).

Постепенно продолжали развиваться процесс становления женского состава, образование в структуре органов внутренних дел, а также воспитание всего населения страны в духе патриотизма. В данный период развития государства в деятельности милиции произошли коренные изменения: начали нормативно укреплять правовые основы деятельности государственных органов и принимать положения и уставы Наркоматов.

На основании журнала заседаний Президиума ЦИКС ТаджССР за № 20/3 от 16.11.1929 года был принят проект Положения о НКВД ТаджССР, с учётом снятия с

¹ ЦГА РТ. - Ф. 10. - Оп. 5. - Д. 104. - Л. 14.

² ЦГА РТ. - Ф. 11. - Оп. 2. - Д. 86. - Л. 13-14.

³ ЦГА РТ. - Ф. 18. - Оп. 1. - Д. 37. - Л. 83, 92-93.

обсуждения и передачи для предварительной проработки пункта 16.¹

В связи с этим Постановлением ЦИКС и СНК ТаджССР за № 37 от 16.11.1929 года, было введено в действие Положение о НКВД ТаджССР, состоящее из 4 глав и 15 пунктов. На основании данного положения (подпункт «м» пункта 6 главы 2), в предмет ведения НКВД также входила разработка правил и положений, определяющих и регулирующих обучение и подготовку личного состава работников органов внутренних дел. Для осуществления своих задач (подпункт «в» пункта 7) НКВД нужно было организовать школы и курсы по подготовке кадров. НКВД состоял (пункт 8 главы 3) из Центрального Административного Управления; Главного Управления Местами Заключения; Главного Управления Коммунального хозяйства; Общего Отдела. Центральное Административное Управление (пункт 10 раздела 1 главы 4) осуществляло все кадровые процессы, и общее руководство и наблюдение за политико-просветительной работой в милиции и уголовном розыске, и при нём (пункт 11 раздела 1 главы 4) состояла Школа командного состава работников милиции и уголовного розыска. Разработка штатов (подпункт «г» пункта 15 раздела 4 главы 4) и учёт всех работников НКВД (подпункт «ж» пункта 15 раздела 4 главы 4) возлагались на Общий Отдел.²

В республике в ходе воспитательной работы начали проводить такие культурно-массовые мероприятия, как празднование знаменательных дней. В частности для повышения уровня труда женщин в государственных органах, согласно протоколу заседания за № 9 от 01.03.1930 года, СНК ТаджССР постановил изыскать

¹ ЦГА РТ. - Ф. 18. - Оп. 1. - Д. 44. - Л. 55.

² ЦГА РТ. - Ф. 10. - Оп. 1. - Д. 448. - Л. 129-138.

средства из резервных фондов правительства для празднования дня 8-го марта.¹ Это являлось одним из воспитательных методов государства по увеличению количества работающих женщин в государственных органах.

Исследуя архивные источники, нами было определено, что 06.04.1930 года на заседании Президиума ЦИКС ТаджССР обсуждался пункт 9 Постановления ЦИК СССР за № 33 от 03.04.1930 года о работе в области физической культуры. В ходе заседания было принято решение о проведении работ по обязательному физическому воспитанию населения, в основном молодёжи.² Тем самым, в милиции начали проводить нормативно установленный процесс физической подготовки.

Правительство страны считало, что наиболее узким и затрудняющим быструю социалистическую реконструкцию хозяйства республики является исключительная культурная отсталость всего населения. В деле же культурного строительства узким местом является вопрос кадров, так как грамотность населения составляла лишь 4%. Поэтому всесторонняя подготовка кадров стала одной из основных задач государства. Правительство страны считало, что облегчить задачу государства по ликбезу и подготовке кадров способно только культурное строительство.³

В связи с этим, на основании Протокола заседания СНК ТаджССР за № 11 от 26.04.1930 года, были организованы курсы по переподготовке советского актива в г. Сталинабаде на 140 курсантов и в г. Ходженге на 80

¹ ЦГА РТ. - Ф.18. - Оп. 8. - Д. 22. - Л. 20.

² ЦГА РТ. - Ф. 18. - Оп. 1. - Д. 44. - Л. 349.

³ ЦГА РТ. - Ф. 18. - Оп. 1. - Д. 44. - Л. 558.

курсантов.¹ На данных курсах также беспрепятственно обучались милиционеры, но руководство НКВД обучалось на основании постановлений СНК.²

Однако результат подготовки работников на курсах был неудовлетворительным. В соответствии с архивной Докладной о деятельности и состоянии административного отдела милиции ГБАО на первую половину 1930 года, в областной милиции из 34-х действующих сотрудников всего 6 сотрудников были грамотными.³

Согласно Протоколу заседания СНК ТаджССР за № 12 от 03.05.1930 года была создана комиссия для проведения работ по реорганизации НКВД.⁴

Процесс кадрового обеспечения НКВД ТаджССР являлся задачей государства, и в целом вся кадровая деятельность находилась в центре внимания руководства страны. Так, Президиум Сталинабадского горсовета протоколом своего заседания от 21.06.1930 года категорически запретил нерационально и не по назначению использовать милиционеров, а также отправлять их в районы. Увеличение штатов городской милиции было в компетенции горсовета, и происходило это только по особой нужде.⁵

Далее, перед государством возникла задача по подготовке кадров, обладающих широким общественно-политическим кругозором и со знаниями на уровне современной науки и техники. В связи с этим было принято Постановление ЦИК и СНК СССР о реорганизации ВУЗов, техникумов и рабфаков за № 237 от 23.07.1930 года, которое обязывало НКВД всех союзных

¹ ЦГА РТ. - Ф. 18. - Оп. 8. - Д. 25. - Л. 76.

² ЦГА РТ. - Ф. 18. - Оп. 8. - Д. 27. - Л. 54.

³ ЦГА РТ. - Ф. 11. - Оп. 2. - Д. 86. - Л. 35.

⁴ ЦГА РТ. - Ф. 18. - Оп. 8. - Д. 26. - Л. 44.

⁵ ЦГА РТ. - Ф. 11. - Оп. 1. - Д. 123. - Л. 43.

республик участвовать в подготовке кадров в области права, с передачей отраслевого учебного заведения в его ведение.¹

Данное постановление являлось нормативно закреплённым основанием для функционирования Школы командного состава работников милиции и уголовного розыска, созданной на основании «Положения о НКВД ТаджССР». С принятием этого постановления, на наш взгляд, начался процесс внедрения профессионального образования в структуру органов внутренних дел, который является особенностью формирования и развития кадрового обеспечения органов.

Постепенно органы внутренних дел республики расширились, и Постановлением СНК ТаджССР за № 13 от 18.06.1930 года было одобрено предложение НКВД об организации пожарной охраны.² Чуть позже, Постановлением СНК ТаджССР за № 17 от 29.07.1930 года, была организована пожарная охрана НКВД ТаджССР.³ Ввиду полного отсутствия кадров пожарных работников, тем же постановлением на заседании СНК ТаджССР было предложено НКВД в 1930-31 учебном году организовать специальные курсы пожарных работников.⁴

В том же году на заседании СНК ТаджССР было принято Постановление за № 16 от 18.07.1930 года о разработке постановления о перспективах в Таджикистане учебного 1930-31 года.⁵ А на заседании СНК ТаджССР от 13.08.1930 года было принято Постановление за № 22 о перспективах в Таджикистане учебного 1930-31 года. Данное постановление наравне с другими вопросами

¹ ЦГА РТ. - Ф.18. - Оп. 1. - Д. 37. - Л. 284-285.

² ЦГА РТ. - Ф.18. - Оп. 8. - Д. 27. - Л. 56.

³ ЦГА РТ. - Ф. 18. - Оп. 8. - Д. 32. - Л. 34.

⁴ ЦГА РТ. - Ф. 18. - Оп. 8. - Д. 32. - Л. 1, 10, 35.

⁵ ЦГА РТ. - Ф. 18. - Оп. 8. - Д. 31. - Л. 2.

просвещения также определяло дальнейшее развитие образования в структуре органов внутренних дел, и НКВД наряду с другими Наркоматами был обязан предоставить свои плановые наметки по подготовке кадров.¹

С учётом вышеотмеченных постановлений в структуре органов внутренних дел была создана Школа-команда младшего командного состава пожарной охраны НКВД ТаджССР.

В начале 30-х годов XX в. из-за нехватки кадров руководство НКВД по решению СНК ТаджССР совмещало время отпусков с командировками для решения различных служебных вопросов. Вопросы подбора кадров и приглашения административных, коммунальных и пожарных работников решались в Москве.²

В период с 1930 года по 1934 год происходила индустриализация страны, что привело к дефициту рабочей силы и необходимости в кадрах, в том числе и в органах внутренних дел. Одновременно с воспитательными мерами принимались меры по обучению и ликбезу населения, в частности женщин. Создавались школы ликбеза и курсы повышения квалификации. Именно это мера способствовала повышению количества трудящихся женщин во всём государственном аппарате, в частности и в органах внутренних дел.

Так, за 1931-33 учебные годы 2-годичные школы ликбеза, которые были организованы на основании Постановления ЦИКС и СНК ТаджССР «О ликвидации неграмотности в ТаджССР» за № 177 от 26.01.1931 года, прошли 213000 трудящихся, в том числе 30000 женщин.³

В 1931 году республика поставила перед собой задачи культурного строительства в стране, повышения

¹ ЦГА РТ. - Ф. 18. - Оп. 8. - Д. 37. - Л. 55, 57.

² ЦГА РТ. - Ф. 18. - Оп. 8. - Д. 38. - Л. 39.

³ ЦГА РТ. - Ф. 11. - Оп. 2. - Д. 21. - Л. 23-24.

культурного уровня граждан, изживания религиозных предрассудков, борьбы со старыми бытовыми устоями, такими как многожёнство, раннее замужество, иные виды закрепощения женщин. Приоритетным методом по решению данных задач руководством страны считалось социалистическое воспитание.¹ Подготовленная Организационным отделом ЦИКС ТаджССР директива по вопросам вовлечения женщин в советские трудящиеся массы предполагала систематическое проведение работы по повышению общественно-политического уровня женщин, созданию в государственных органах советов женского актива. Считалось, что чисто формальное состояние женщин в составах государственных органов должно быть изжито. Должности по канцелярской работе в государственных органах должны укомплектовываться из числа женщин, и постепенно должны приниматься меры по их выдвижению на более ответственную работу.²

В этой связи, проводя более глубокое исследование, справедливо отмечает О.Э. Рахмонова, что, несмотря на наличие трудно реализуемых прав и свобод женщин в семейно-брачных, наследственных и имущественных отношениях, женщины-таджички в досоветском Таджикистане, в соответствии с нормами обычного и мусульманского права, дополняющими друг друга, находились не в равном с мужчиной правовом положении, о чём свидетельствуют такие факты, как многожёнство, раннее замужество и другие традиции. Формально обладая установленными в исламском праве некоторыми свободами, женщины не имели реальных механизмов их

¹ ЦГА РТ. - Ф. 11. - Оп. 1. - Д. 78. - Л. 12.

² ЦГА РТ. - Ф. 11. - Оп. 1. - Д. 122а. - Л. 32-34.

реализации, что позволяло полностью игнорировать мнение женщины во время тех или иных действий.¹

Также в 1931 году был принят план подготовки советских кадров ТаджССР ко второй пятилетке. Данный план разделял курсы подготовки кадров на: республиканские курсы советского актива; районные курсы подготовки и переподготовка низового советского аппарата; высшие учебные заведения (комсомольский ВУЗ, институт советского строительства); республиканские женские курсы; заочное обучение.² Программа курсов повышения квалификации состояла из 2-х направлений: ликвидация неграмотности; вопросы работы в кишлаке. Одной из важнейших задач второго направления программы являлась работа по раскрепощению женщин. В этой связи на курсах женщин обучали грамоте, знанию их прав, а также им внушалась необходимость повышения активности масс женщин в деле борьбы с нарушениями законов.³ Возможно, это стало толчком для вовлечения женщин в кадровый состав органов внутренних дел.

Денежное содержание для питания, обмундирования и стипендии обучающимся курсантам выделялось из бюджета государства. Согласно утверждённой тематике курсов, курсантов обучали таким понятиям, как: «Государство – есть идеологическая власть над людьми. Аресты, тюрьмы, полиция, церковь, школа – есть средство государственного принуждения».⁴

Р.С. Мулукаев и другие авторы также отмечают, что государством задачи по кадровому обеспечению решались

¹ Рахмонова О.Э. Развитие законодательства о правах и свободах женщин в Таджикистане (1917–2011 гг.): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Душанбе, 2012. - С. 6-7.

² ЦГА РТ. - Ф. 11. - Оп. 2. - Д. 5. - Л. 9.

³ ЦГА РТ. - Ф. 11. - Оп. 1. - Д. 106. - Л. 11.

⁴ ЦГА РТ. - Ф. 11. - Оп.1. - Д. 177. - Л. 15-16, 184.

развёртыванием сети образовательных учреждений в виде краткосрочных курсов, профессиональных школ, техникумов и вузов. Выпускники учебных заведений приобретали трудовые права и в то же время определённые обязанности. Было создано государственное распределение выпускников, а также раскрепощение женщин, т.е. их широкое привлечение к различным отраслям деятельности, что позволило улучшить процесс кадрового обеспечения.¹

В условиях, когда Компартия в начале 30-х годов провозгласила курс на развёрнутое наступление социализма и в городе, и в деревне, повышалось значение партийно-политической работы с кадрами милиции. Поэтому в органах милиции СССР укреплялся политический аппарат. 01.11.1931 года была утверждена Инструкция, определяющая основные задачи политорганов милиции. Её основными задачами были руководство политической, культурно-просветительской и партийно-воспитательной работой, укрепление партийных и комсомольских организаций, улучшение их работы и повышение политико-морального состояния милиции. Воспитательная работа политических аппаратов давала определённые результаты. Она способствовала укреплению дисциплины, более ответственному отношению к служебному долгу и повышению оперативно-служебной деятельности.²

В этой связи отметим мнение Н.В. Сердюка о том, что профессиональная этика сотрудника органов внутренних дел должна представлять собой совокупность

¹ История государства и права СССР. Ч. 2: учебник / под ред. О.И. Чистякова, Ю.С. Кукушкина. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1986. – С.178-179; Мулукаев Р.С. Избранные труды: К 80-летию со дня рождения. – М.: Академия управления МВД России, 2009. – С. 246-247.

² Мулукаев Р.С. Избранные труды: К 80-летию со дня рождения. – М.: Академия управления МВД России, 2009. – С. 412, 415.

нравственных принципов, норм этических категорий, выражающих и определяющих его отношение к своему служебному долгу как долгу профессиональному, а посредством него - к долгу гражданскому и общественному.¹

Постепенно развивались методы и формы воспитательной работы в кадровой деятельности органов внутренних дел Таджикистана. Тем самым, в Протоколе заседания Президиума Уратюбинского горсовета от 26.05.1933 года за № 28 отмечалось, что, несмотря на доклад милиции о ликвидации азбучной неграмотности рядового состава, бесперебойная организация партийно-политических и строевых занятий, коренизации (набор сотрудников из числа коренного населения – У.А.) аппарата милиции на 75% и участия 90-95% рядового состава в политических компаниях был выявлен ряд недостатков. Считалось, что не весь состав охвачен учёбой, а также, что есть слабая усвояемость, наличие пьянства (2 случая за квартал). Исходя из этого, горсовет постановил уделить особое внимание проведению партийно-политических и строевых занятий, добиваясь 100% охвата личного состава, улучшить материально-бытовые и жилищные условия личного состава. Обязать политчасть поднять на должную высоту работу стенгазеты, добиваясь её выпуска не реже 2 раз в месяц, оживить и наладить работу общественных организаций, ведя культурно-просветительную работу среди отстающих и политически слабо воспитанных милиционеров. Также намечалось усилить достижения в учёбе и дисциплине путём применения методов поощрения отличившихся. При этом

¹ Теория и технологии воспитания сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: учебно-методическое пособие / под ред. д-ра пед. наук, доцента Н.В. Сердюк. – М.: Академия управления МВД России, 2017. - С. 46.

горсовет на заседании отметил, что политико-моральное состояние милиции можно считать удовлетворительным.¹

Необходимо отметить, что в годы советской власти для укрепления идеологической и воспитательной работы традиционно на службу в правоохранительные органы и в военные подразделения отправляли партийных работников. Также принимались нормативно-правовые акты для правильной постановки кадрового обеспечения, в частности процесса кадрового отбора.

Так, приказом НКВД СССР за № 00310 от 21.12.1938 года была введена в действие «Инструкция об основных критериях при отборе кадров для прохождения службы в органах НКВД СССР» в целях улучшения кадрового отбора и недопущения к службе лиц с явно выраженным комплексом неполноценности по признакам дегенерации. При отборе кандидата особое внимание уделялось социальному происхождению, идейной убеждённости, степени деградации, его семейному положению, окружению, судимости родственников. А также, в соответствии с данной инструкцией, задачи кадрового обеспечения решались с научной точки зрения, и подбор кадров реализовывался на основании физиологических, физических и в первую очередь психических данных.²

Тем самым, в рамках процесса подбора начали устанавливать определённые требования к кандидатам.

В то же время, как отмечает Р.С. Мулукаев, основную кадровую работу по осуществлению подбора, расстановки, выдвижения, перемещения и увольнения

¹ ЦГА РТ. - Ф. 11. - Оп. 2. - Д. 21. - Л. 9-10.

² Волгина Г.Е. Проблемы комплектования органов внутренних дел в современных условиях. Лекция / Г.Е. Волгина, Е.А. Спицына. – 2-е изд., перераб. и доп. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2014. - С. 14, 34-48.

личного состава, подготовки и усовершенствования мастерства сотрудников в учебных заведениях вели специализированные аппараты во главе с отделом кадров НКВД. Так, 03.05.1939 года было издано положение об отделе кадров НКВД СССР.¹ Упорядочение кадровой деятельности в виде возложения выполнения всех направлений данной деятельности на один соответствующий отдел для органов милиции Таджикистана также, полагаем, было своевременной мерой.

Годы Великой Отечественной войны (1941-1945 гг.) более сложный период функционирования кадрового обеспечения органов внутренних дел. Поскольку в 1941 году, с началом Великой Отечественной войны, несмотря на то, что Таджикистан находился в глубоком тылу, его экономика и промышленность, как и других союзных республик, были переведены на военный лад, и деятельность органов милиции соответственно перестраивалась.

В этот военный период постепенно начали принимать женщин в паспортные отделы, военно-учётные столы, регулировщиками уличного движения, во вневедомственную охрану и на должности, связанные с оперативной работой. В целом развернулось патриотическое движение женщин, которые имели желание работать вместо ушедших на фронт мужей. НКВД ТаджССР укомплектовал два курса Сталинабадской школы милиции только из женщин, которые изучали оружие, методы оказания первой медицинской помощи пострадавшим, тонкости милицейской службы. Они совмещали учёбу с работой, несмотря на трудности,

¹ Мулукаев Р.С. Избранные труды: К 80-летию со дня рождения. – М.: Академия управления МВД России, 2009. - С. 413-414.

связанные с обычаями и традициями, сложившимся местным менталитетом. Так как, по нормам мусульманского права, которыми регулировались правоотношения на территории Таджикистана долгие годы, не позволялась открытость женщин и выполнение ими, по сути, мужской работы.¹

Несмотря на тяжесть общественной жизни и занятость всех укреплением обороноспособности страны, проводились мероприятия по воспитанию всего населения, в том числе и кадров милиции, так как в эти годы вся деятельность государства, полагает автор, была основана на морали и патриотизме каждого кадра. Кадровый корпус милиции в большинстве состоял из женщин, которые в эти военные годы в деле правоохраны страны замещали мужчин, и, борясь с преступностью, также воспитывали в своих детях чувство патриотизма и высокую нравственность.

Справедливо в этой связи отмечает А.Ю. Засовенко, что женщины, несмотря на военное время, в период своей службы в органах внутренних дел, освоив профессию милиционера, смогли проявить мужество, самоотдачу и выносливость при исполнении служебных обязанностей.²

В содержание правовой культуры входят различные формы права, такие как обычаи, религиозные заповеди, мораль, нравственность и т.д.³ Так как нравственные нормы, мораль и их принципы регулируют различные

¹ Назаров Н.Д. Организационно-правовые основы становления и развития милиции Таджикистана (1917-2006 гг.): дис. ... д-ра юрид. наук. – Москва, 2007. - С.104.

² Засовенко А.Ю. Женщины на службе в милиции в условиях военного времени // Вопросы государства и права. – Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2018. – С.152-159.

³ Насурдинов Э.С. Правовая культура: теоретико-методологический аспект: монография. – Душанбе: ЭР-граф, 2013. - С.105.

сферы жизни, для эффективности воспитания именно на них и опирались при проведении воспитательной работы.

Несмотря на сложность военного время, созданные в республике школы и различные курсы продолжали заниматься повышением квалификации сотрудников милиции. В тяжёлые послевоенные годы Таджикистан, как и другие союзные республики, находился в процессе восстановления. Начали восстанавливать экономику и поднимать уровень жизни. В этом деле приоритетным методом считалась подготовка кадров, и этот метод развивался в структурах государственных органов. Органам внутренних дел было необходимо установить общественный порядок. В дальнейшем задачи милиции расширились, возростали требования к её деятельности, возникла необходимость назначения на руководящие должности местных кадров, которые знали национальные традиции и обычаи, местность и владели обстановкой. Ряды органов милиции пополнялись из числа фронтовиков и демобилизованных из армии. Так, мы полагаем, в ТаджССР начался новый период развития кадрового обеспечения органов внутренних дел.

В послевоенные годы все силы были направлены на устранение последствий войны, однако про воспитательную работу, повышение уровня правосознания и культуры не забывали.

В июле 1947 года поступило письмо от Московского Историко-Архивного института МВД СССР о готовности набора курсантов из числа сотрудников МВД ТаджССР на заочное обучение. Данное обучение было платным. Льготы в виде бесплатного обучения предоставлялись военнослужащим и их детям, инвалидам и участникам Отечественной войны, пенсионерам и их детям.¹

¹ ЦГА РТ. - Ф. 512. - Оп. 2. - Д. 33. - Л. 13.

Государственный аппарат, в частности органы внутренних дел, строго придерживался трудовой дисциплины. Например, архивный источник имеет документы, которые содержат данные о том, что за невыполнение указаний об участии в сборе хлопка увольняли с работы. Также была нехватка работников, текучесть кадров, малограмотность сотрудников и т.д.¹

Первой стадией работы с кадрами в милиции, отмечает Р.С. Мулукаев, являлся тщательный подбор кадров и их правильная расстановка. В то же время, было важно организовать целенаправленное и систематическое обучение, а также подготовку и переподготовку. В начале 50-х годов прошлого века формировалась система первоначальной подготовки сотрудников милиции, которая представляла собой совокупность средних учебных пунктов. Сроки данного первоначального обучения, обычно не превышали 1-2 месяцев.²

Согласно архивным личным делам, которые были изучены и проанализированы автором, в 60-70-е годы в таджикскую милицию принимали в основном бывших военных и граждан, прошедших военную службу по призыву, с различным уровнем образования, которые в дальнейшем обучались милицейскому мастерству. В эти годы женщин на службу принимали не только на такие должности, как паспортист, секретарь, делопроизводитель и т.п., но и на должности милиционеров следственных и оперативных подразделений.³

Для совершенствования воспитательной работы, в целях повышения морального стимула сотрудников, в СССР в 1953 году был учрежден нагрудный знак

¹ ЦГА РТ. - Ф. 512. - Оп. 2. - Д. 33. - Л. 14, 35.

² Мулукаев Р.С. Избранные труды: К 80-летию со дня рождения. – М.: Академия управления МВД России, 2009. - С. 452.

³ АУМВД по СОРТ. - Ф. 3. - Оп.1. - Л. а. д. 1, 2, 10.

«Отличник милиции», в 1955 году - «Почётная грамота». В 1958 году в милиции учредили суды чести. В 60-е годы политические аппараты были реорганизованы и созданы аппараты политико-воспитательной работы, и они имели 3 основные направления работы, такие как: воспитание личного состава, обобщение и распространение опыта отличников милиции, укрепление связи с общественными организациями. В повышении общего культурного уровня сотрудников милиции большую роль играли культурно-просветительные учреждения и мероприятия.¹

В период 60-80-х годов прошлого столетия Таджикистан на основании плана вёл воспитательную работу среди общества. Советская власть имела свою идеологическую программу воспитания. Основные направления, виды и методы воспитания утверждались на заседаниях Компартии. Так, Третья Программа Компартии ТаджССР в 1961 году определила следующие пути воспитания:

- повышение общей культуры людей, в частности подготовка специалистов, способных управлять государственными и общественными делами;

- организация воспитания в духе любви к Родине и интернационализма;

- воспитание в гражданах морально-этических качеств, борьба против самовозвышения, узкого взгляда и капиталистической психологии;

- усиление трудового воспитания и т.д.

В организациях, учитывая образование, возраст, национальные качества и специальность, проводили различные виды политической подготовки. Функционировали координационные советы по делам

¹ Мулукаев Р.С. Избранные труды: К 80-летию со дня рождения. – М.: Академия управления МВД России, 2009. - С. 454-455.

воспитания. При организации воспитательных работ принимали во внимание национальный менталитет и особенности общественных групп. Для проведения воспитательной работы среди женщин действовали женские советы.¹ Органы внутренних дел, также придерживаясь воспитательной программы государства, всячески способствовали формированию и функционированию в своей структуре такого общественного объединения, как женский совет.

Также в воспитательной работе принимали участие средства массовой информации и культурно-просветительные учреждения. Результаты воспитательной работы часто обсуждались на заседаниях советов. Особое значение придавалось организации воспитательной работы преподавательских составов, и для них часто проводили семинары. При районных и партийных комитетах функционировали идеологические комиссии, которые проводили теоретические конференции, вечера вопросов и ответов, дискуссии и встречи с передовиками и ветеранами войны. Идеологическую работу также вели путём издания различных журналов, стендов, плакатов и фотогазет. В военно-патриотическом воспитании большую роль сыграли советы ветеранов войны и труда, которые проводили экскурсии по местам боевой славы, проводили военные игры, слёты, манифестации. Проводились тематические конкурсы «Эстафета рабочих», «Кто самый лучший» и т.д. В эти годы также придавали большое значение интернациональному воспитанию молодёжи, в связи с чем более 5 тысяч таджикистанцев объездили 30 стран мира.²

¹ Набиева Р. История таджикского народа (на таджикском языке): учебник для вузов / Р. Набиева, Ф. Зикриёв. – Душанбе: Сарпараст, 2001. - С. 199.

² Там же. - С.200-205.

Как отмечает российский учёный Р.С. Мулукаев, в 1962 году в СССР для способствования повышению уровня патриотизма и чувства долга, а также для совершенствования воспитательной работы, в милиции было введено торжественное принятие Присяги, также были учреждены Красные знамёна, установлен ежегодный праздник «День советской милиции».¹ Данные меры также успешно применялись и в ТаджССР. В этой связи отметим справедливое высказывание Н.Д. Назарова о том, что соблюдение законности и служебной дисциплины укреплялось не только с помощью мер государственного принуждения, но и путём воспитательной работы, проводимой партийными и общественными организациями.²

Согласно архивному источнику, выявленные серьезные недостатки в работе следственного аппарата в 60-х годах XX века в значительной мере объяснялись низкой квалификацией многих следователей, а также недостаточным уровнем руководства. Считалось, что совершенно недостаточно осуществляются в республике научные исследования в области криминалистики. В целях устранения недостатков и дальнейшего совершенствования работы органов предварительного следствия было принято Постановление ЦК КПТ и Совмина ТаджССР за № 24 от 24.01.1966 года. Данное постановление обязывало принять к руководству и неуклонному исполнению Постановление ЦК КПСС и Совмина СССР за № 1061 от 10.12.1965 года

¹ Мулукаев Р.С. Избранные труды: К 80-летию со дня рождения. – М.: Академия управления МВД России, 2009. – С. 449; История государства и права СССР. Ч. 2: учебник / под ред. О.И. Чистякова, Ю.С. Кукушкина. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1986. – С. 258.

² Назаров Н.Д. Организационно-правовые основы становления и развития милиции Таджикистана (1917-2006 гг.): дис. ... д-ра юрид. наук. – Москва, 2007. – С. 161, 185.

«О мерах по улучшению работы следственного аппарата органов прокуратуры и охраны общественного порядка». В постановлении указывалось, что МООП ТаджССР необходимо повысить качество переподготовки следователей на учебных сборах, принять меры по увеличению числа следователей, проходящих эту переподготовку, а также обучающихся на заочных и вечерних отделениях ВУЗов.¹ Для устранения выявленных недостатков МООП ТаджССР объединил курсы переподготовки и первоначальной подготовки своей структуры, и с целью создания Учебного центра и утверждения его штатов 19.05.1966 года издал приказ за № 062.²

В то же время, руководство страны считало, что недостатки в работе следственного аппарата – это, в первую очередь, результат непроявленного должного внимания к идейно-политическому воспитанию кадров. В связи с этим вышеотмеченным постановлением руководству МООП было дано указание - в первую очередь усилить политическое воспитание следственных кадров.³

Руководство страны волновало качество подготовки кадров во всех отраслях, состояние преподавательского состава ВУЗов. Правительство считало, что в республике существует большой дефицит специалистов высшей квалификации. Для улучшения преподавательского состава ВУЗов в целях качественной подготовки кадров, а также улучшения подготовки учёных высшей квалификации было принято Постановление Совмина ТаджССР за № 205 от 13.06.1966 года «О подготовке докторов наук в

¹ ЦГА РТ. - Ф. 18. - Оп. 8. - Д. 2226. - Л. 136-139.

² АУЦМВД РТ. - Ф.1. - Оп. 1. - Д. 1.

³ ЦГА РТ. - Ф.18. - Оп. 8. - Д. 2226. - Л. 136-139.

Академии наук, в министерствах и ведомствах ТаджССР на 1966-1970 гг.»¹

Так, в XX в. воспитательная работа наравне с наукой и образованием в различных формах проявления, переплетаясь с политикой, культурой, мировоззрением, правопорядком, последовательно повышала своё функциональное значение во всех сферах общественного и государственного управления.

В 1968 году были введены организационно-структурные изменения органов милиции. На базе органов милиции создали отделы и управления внутренних дел, состав которых состоял из аппарата следствия, исправительных работ и государственного пожарного надзора. Также в нормативно-правовом виде определили задачи органов внутренних дел, состоящие из обеспечения охраны общественного порядка и социалистической собственности, прав и законных интересов граждан и учреждений от преступных посягательств и антиобщественных действий, предупреждение и пресечение преступлений и правонарушений. Государство усилило правовое значение договоров, и приём на службу начал реализовываться на основании договора.²

Для улучшения кадрового состава в структуре органов внутренних дел постепенно продолжалось создание образовательных учреждений. Так, Постановлением ЦК КПТ и Совмина ТаджССР за № 230 от 24.07.1970 года была организована Душанбинская специальная средняя школа милиции (далее - ДССШМ) МВД СССР. Постановление обязывало МВД ТаджССР обеспечить ДССШМ необходимыми учебными

¹ ЦГА РТ. - Ф.18 - Оп. 8. - Д. 2228. - Л. 12-13.

² История государства и права СССР. Ч. 2: учебник / под ред. О.И. Чистякова, Ю.С. Кукушкина. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1986. - С. 285, 300.

помещениями; укомплектовать кадрами; подбирать кандидатов на учёбу из числа лучших производственников, коммунистов и комсомольцев, активных общественников и дружинников, демобилизованных воинов Советской Армии, отличников боевой и политической подготовки.¹

С созданием ведомственного учебного подразделения, в органах внутренних дел был укреплен фундамент образования. Руководство страны считало, что лишь всесторонне обученный и воспитанный человек способен стать квалифицированным кадром. В связи с этим основными задачами ДССШМ МВД СССР являлись обучение и воспитание.

В данное ведомственное образовательное учреждение начали поступать из числа не имеющих образование действующих сотрудников и граждан, прошедших военную службу по призыву. Согласно приказам школы за № 27 от 15.09.1970 года и № 28 от 18.09.1970 года в число первого набора курсантов входило 24 сотрудника и 46 граждан, однако в этом составе не было ни одной женщины.² Уже в 1973 году на основании приказа школы за № 168 от 30.08.1973 года окончили её 58 человек, в числе которых была одна женщина, и в соответствии с приказом школы за № 179 от 20.09.1973 года в состав курсантов были приняты две женщины, которые являлись таджичками.³

Внедрив образование в структуру МВД, государство способствовало достижению в то же время такой цели, как правовое воспитание сотрудников органов внутренних дел. Так как, при осуществлении государственной функции по правоохране, наравне с правовыми знаниями также необходимо правовое воспитание.

¹ ЦГА РТ. - Ф. 18. - Оп. 8. - Д. 2507. - Л. 83.

² ААМВД РТ. - Д. 8, т. 1, арх. № 3 (1970 год). - Л. 27-30.

³ ААМВД РТ. - Д. 7, т. 1, арх. № 49 (1973 год). - Л. 182-184, 197-199.

Правовое воспитание сотрудников органов внутренних дел должно иметь конкретный, эффективный и целенаправленный характер, и являться важнейшим средством формирования правового сознания.

По мнению Н.В. Сердюка и С.А. Пушкарева, правовое воспитание в органах внутренних дел исходит из понятия самого правового воспитания, формирует у сотрудников навыки и привычки активного правового поведения, обеспечивающие правильное понимание и исполнение государственной правоохранительной политики, которая направлена на благо общества.¹

Задачей правового воспитания, отмечает И.М. Хиль, является устранение существующего противоречия между наличным и требуемым уровнем правовой подготовленности. Следовательно, её содержание включает в себя систематическое повышение правовой информированности, обогащение культурными ценностями, развитие необходимых навыков, умение реализовать требования правовых норм, выработку привычек правового поведения.²

Так, правовое воспитание - это часть всего процесса духовного формирования личности, без которого нельзя обойтись при становлении правового государства. Оно обусловлено усилением роли права, пониманием его значения как объективной действительности и отвечает

¹ Теория и технологии воспитания сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: учебно-методическое пособие / под ред. д-ра пед. наук, доцента Н.В. Сердюк. – М.: Академия управления МВД России, 2017. - С.70; Пушкарев С.А. Правовые ценности в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Ростов-на-Дону, 2009.

² Хиль И.М. Особенности формирования правового сознания студенческой молодёжи: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Краснодар, 2005. - С. 9.

потребностям демократии, укрепления правопорядка и законности.

Воспитательная работа в органах внутренних дел, прежде всего, проводилась для выработки в личном характере каждого кадра соблюдения служебной дисциплины. В 1977 году начали уделять больше внимания предоставлению льгот и созданию условий для деятельности женщин, так как данные нормы, а также соблюдение дисциплины были закреплены в Конституции СССР, на основе которой в 1979 году и в 1980 году были изданы постановления советского государства и отражены в решениях съезда КПСС. В целом данные нормы важное место занимали в законодательстве страны. Нормативные акты предполагали улучшение дисциплины, осуществление мер по закреплению кадров, использование моральных и материальных мер воздействия на нарушителей дисциплины. В проведении воспитательной работы большая роль уделялась судам чести.¹

Н.Д. Назаров, изучив материалы XXV съезда КПСС, отмечает, что ЦК КП ТаджССР и местные партийные организации проявляли постоянную заботу о воспитании высокой организованности, дисциплины и достижении профессионального мастерства личного состава милиции. В феврале месяце 1977 года проходил Пленум ЦК КПТ, на котором был рассмотрен вопрос «О мерах по дальнейшему укреплению общественной дисциплины, соблюдению социалистической законности и правопорядка в свете решений XXV съезда КПСС». Были заслушаны отчёты руководителей МВД ТаджССР, партийного комитета, кадрового и политико-воспитательного аппарата о

¹ История государства и права СССР. Ч. 2: учебник / под ред. О.И. Чистякова, Ю.С. Кукушкина. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1986. - С. 300-302.

подборе, расстановке и морально-политической закалке работников МВД.¹

В 80-е годы прошлого столетия по всему Таджикистану количество женщин - рабочих и служащих составляло всего 39%. В некоторых районах можно было наблюдать недопущение девушек к учёбе и обучению специальности.² В этот период для подготовки специалистов с высшим образованием в г. Душанбе начал функционировать отдел заочного обучения Ташкентской Высшей Школы (далее - ТВШ) МВД СССР.

Органы милиции проводили также работу по правовому воспитанию различных слоёв населения. В то время было развито идеологическое воспитание, и система отношений с ранних лет воспитывала в человеке идеологию законности. В общеисторическом процессе роль воспитательной работы в органах внутренних дел заключается в том, что она как вид государственной деятельности способствует передаче от поколения к поколению достижений правовой культуры как социальных ценностей, которые обеспечивают процессы правового развития общества. Обеспечение воспитательного воздействия способствует формированию механизма правосознания и особенностей её функциональности.

На всех этапах истории формирования и развития кадрового обеспечения органов внутренних дел придавалось большое значение организационно-методическому руководству работой по подбору и

¹ Назаров Н.Д. Организационно-правовые основы становления и развития милиции Таджикистана (1917-2006 гг.): дис. ... д-ра юрид. наук. – Москва, 2007. - С. 189.

² Набиева Р. История таджикского народа (на таджикском языке): учебник для вузов / Р. Набиева, Ф. Зикриёев. – Душанбе: Сарпараст, 2001. - С. 206.

расстановке, профессиональной подготовке кадров, их воспитанию. В советский период в системе кадровой деятельности процесс кадрового обеспечения постоянно сопровождался и дополнялся воспитательной работой и реализовывался только во взаимосвязи с ней.

Таким образом, резюмируя историко-правовой анализ вышеизложенного, мы полагаем следующее:

Во-первых, процесс кадрового обеспечения органов внутренних дел на территории исторического Таджикистана начал формироваться в 1917 году XX века, с этапа образования самих органов в структуре государственного аппарата, в период установления советской власти.

Во-вторых, особенность формирования и развития кадрового обеспечения органов внутренних дел Таджикистана заключается в принятии следующих организационных мер и нормативно-правовых актов:

- воспитательная работа, являясь характерной особенностью кадрового обеспечения органов внутренних дел Таджикистана, начала реализовываться с этапа формирования и развития данного процесса. Уже 10.03.1923 года было принято «Положение о профессиональной милицейской пропаганде в милиции», регламентирующее проводимую воспитательную работу;

- подбор кадров реализовывался с периода формирования органов милиции, и одним из проводимых действий в рамках данного процесса является привлечение на службу женщин. Уже в 1926 году актуальный вопрос о раскрепощении женщин и поднятии трудовой квалификации местной женщины, как равноправного члена общества, т.е. вопрос гендерного равенства, обсуждался на Заседании 1-го Учредительного Всетаджикского Съезда Советов, по результатам которого был принят нормативно-

правовой акт «Постановление о правах трудящихся женщин ТАССР»;

- с этапа становления органов милиции в её структуре создавались и действовали курсы по подготовке кадров. Принятое ЦИК и СНК СССР Постановление за № 237 от 23.07.1930 года является правовой основой формирования ведомственных профессиональных высших и средних образовательных учреждений. В дальнейшем образование в структуре органов внутренних дел Таджикистана развивалось в виде упорядочения деятельности различных курсов, и для их объединения был создан Учебный центр во исполнение Постановления ЦК КПТ и Совмина ТаджССР за № 24 от 24.01.1966 года. На основании Постановления ЦК КПТ и Совмина ТаджССР за № 230 от 24.07.1970 года была создана ДССШМ МВД СССР, которая являлась единственной ведомственной специальной школой милиции на территории Таджикистана вплоть до конца периода, рассмотренного в данном параграфе.

§ 1.3. Организационно-правовые основы развития кадрового обеспечения в органах внутренних дел Республики Таджикистан (1991 – 2019 гг.)

Закономерным итогом становления любого общества является построение демократического, правового, светского и суверенного государства. Государство - это одно из важнейших социальных явлений общественной жизни. Оно является, на протяжении многовековой истории человеческого общества, главным фактором развития права, культуры и духовной жизни общества, определяет тенденции общественного прогресса. Во все времена каждый народ стремился к обретению суверенитета своего государства.

Таджикистану также для становления независимым государством пришлось на протяжении тысячелетий пройти исторические этапы своего становления. Развитие государства в период его перехода от одной формации к другой основывается на создании государственных органов, обеспечивающих качественное решение возникших перед ним задач.

В этой связи отметим высказывание Н.Н. Негматова о том, что «...на территории бывшего СССР сложилась новая геополитическая и правовая реальность в виде суверенных государств. Им необходимо решить множество правовых, экономических и политических проблем, которые связаны с международными отношениями. Проблемы от легитимации новой власти до укрепления границ, от установления элементарного правопорядка внутри страны до реагирования на внешние, глобальные вызовы времени. Анализ современного состояния таджикского и других обществ, истории их развития

показывает, что эти общества не первый раз оказываются в таких кризисных ситуациях».¹

После распада СССР в 1991 году Таджикистан, обретя независимость, столкнулся с гражданской войной, которая сильно усложнила деятельность государственных органов, так как в стране резко увеличился уровень преступности. Разлад и непонимание в обществе, кровопролитие, хаос привели к разрушению экономики и других жизнедеятельных сфер государства. В сложившейся обстановке перед страной стояли такие задачи, как достижение мира и согласия, формирование правового государства, выход из экономического кризиса, недопущение роста преступности и в целом устранение последствий гражданской войны. Руководство республики принимало меры по стабилизации деятельности всех государственных органов, и в первую очередь правоохранительных. Несмотря на большие потери и жертвы среди личного состава, органам пришлось направить свои силы на преодоление криминогенной обстановки и установление конституционного строя в республике. Постепенно республика начала твёрдо шагать к развитию, и руководство страны осознало важность роли кадров в решении возникших перед государством задач.

Органы внутренних дел Республики Таджикистан также неизбежно были вовлечены в процесс развития. Эти годы для сотрудников были периодом проверки на твёрдость и верность присяге, так как им было необходимо, порой рискуя своей жизнью, стать надёжным щитом государства в борьбе с преступностью. Несмотря на эти сложности, принимались меры по стабилизации всех сфер жизнедеятельности страны, в том числе и процесса

¹ Негматов Н.Н. Таджикский феномен: теория и история: монография. – Душанбе, 1997. - С.18-22.

кадрового обеспечения органов внутренних дел. Кадровая деятельность органов предполагает повышения качества выполнения служебно-оперативных задач, воспитания сотрудников, выработку форм, методов и средств достижения поставленных задач, координацию деятельности в укреплении законности и правопорядка, подбор и расстановку высококвалифицированных кадров, подготовленных в системе МВД.

На наш взгляд, необходимо отметить, что органы внутренних дел Республики Таджикистан переняли опыт советского времени по устоявшейся традиции реализации таких основных направлений, как подбор, подготовка и воспитание кадров в рамках процесса кадрового обеспечения. Тем самым, в органах внутренних дел республики для осуществления кадрового обеспечения продолжили опираться на подбор, подготовку и воспитание кадров, и в то же время начали обновлять правовую базу процесса.

Так, для надлежащего кадрового обеспечения органов внутренних дел, на кадровой и материально-технической базе ДССШМ МВД СССР, в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Таджикистан за № 372 от 23.12.1991 года была создана Душанбинская высшая школа (далее - ДВШ) МВД Республики Таджикистан. Позже Правительством Республики Таджикистан было утверждено Постановление за № 388 от 11.08.1994 года «О вопросах ДВШ МВД Республики Таджикистан», на основании которого был образован Худжандский факультет ДВШ МВД Республики Таджикистан на базе Школы первоначальной подготовки младшего и начальствующего состава УВД Ленинадского облисполкома.¹

¹ ААМВД РТ. - Ф. 2. - Оп. 1. - Д. 1.

Также, Постановлением Кабинета Министров Республики Таджикистан за № 130 от 21.04.1992 года было одобрено «Положение о прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел Республики Таджикистан», которое регулировало порядок и условия прохождения службы до 2005 года. Данное положение в 2005 году было заново разработано и утверждено Постановлением Правительства Республики Таджикистан за № 137 от 05.04.2005 года.¹ А для регулирования деятельности милиции 02.05.1992 года был принят Закон Республики Таджикистан «О милиции», который был переработан и заново принят 17.05.2004 года за № 41.²

В период, когда Республика Таджикистан нуждалась в квалифицированных кадрах, Российская Федерация, наравне с другими сферами жизни, начала сотрудничать и в области образования, науки и культуры. На основании Договора о дружбе, сотрудничестве и взаимной помощи между Республикой Таджикистан и Российской Федерацией от 25.05.1993 года также было подписано Соглашение о научно-техническом сотрудничестве. В дальнейшем межправительственные соглашения о сотрудничестве в области культуры, науки и техники, образования были подписаны 07.07.1995 года и 19.09.1995 года. Учитывая, что система образования была ещё недостаточно развита в структуре органов внутренних

¹ Приказ МВД Республики Таджикистан «Об объявлении Постановления Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении Положения о прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел Республики Таджикистан» № 137 от 05.04.2005 года» № 246 с приложением от 21.04.2005 года.

² Закон Республики Таджикистан «О милиции» № 41 от 17.05.2004 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2004. - № 5. - Ст. 348.

дел республики, квалифицированные и научные кадры подготавливались в образовательных учреждениях системы МВД Российской Федерации. Данное сотрудничество успешно продолжается и в настоящее время, и для реализации и всестороннего развития сотрудничества подписано более 200 межправительственных соглашений.¹

Проанализировав архивные данные, автор определила, что в первые годы независимости республики гражданская война повлияла на количественное состояние женского состава органов внутренних дел. С учётом сложившейся обстановки в республике в 1991 - 1995 годах в состав курсантов Высшей школы МВД Республики Таджикистан не поступали девушки.²

Мы согласимся с мнением О.Э. Рахмоновой, которая отмечает, что законодательство Республики Таджикистан не имеет норм, напрямую или косвенно ограничивающих свободу и права женщин. Также, Правительством и различными общественными организациями многое делается для повышения статуса и роли женщин в социуме. Однако традиционные представления о роли мужчин и женщин значительно ограничивают возможности женщин пользоваться всеми предоставленными им правами в республике, так как

¹ Бободжанова У.А. Российско-Таджикские отношения в 90-е годы XX века: автореф. дис. ... канд. ист. наук. – Москва, 2006; Пирназарова П.А. Взаимоотношения Республики Таджикистан и Российской Федерации в сфере образования, науки и культуры (1991 – 2011 гг.): автореф. дис. ... канд. ист. наук. – Душанбе, 2013.

² ААМВД РТ. - Д.1, т. 1, арх. № 201 (1991 год). - Л. 43-45; Д. 1/1-1, т. 2, арх. № 382 (1992 год). - Л. 2-6.

таджикское общество всё ещё остаётся традиционным и с глубоким религиозным сознанием.¹

Согласно архивному источнику, несмотря на сложную ситуацию в республике, уже в 1995 году девушки начали поступать в Высшую школу МВД Республики Таджикистан, что способствовало увеличению женского состава органов внутренних дел из числа женщин как квалифицированных кадров. Уже в 1995 году на основании приказа школы за № 180 от 15.09.1995 года в состав курсантов школы по оперативно-розыскной специализации были приняты 8 девушек, 6 из них были таджичками, и по следственно-криминалистической специализации были приняты 3 девушки, одна из которых была таджичкой.²

В сфере образования начали опираться на принцип обучения и воспитания, так как воспитание, являясь важнейшим историческим явлением национальности таджикского народа, занимает главное место в жизни общества. Оно осуществляется различными формами, имеет такие аспекты, как политический, юридический, морально-нравственный, физический, профессиональный и социальный, а также способствует формированию достойного человека, активному внедрению каждой личности в социум. На сегодняшний день воспитательная работа в органах внутренних дел республики также в основном состоит из таких элементов, как правовое воспитание, формирование правосознания и правовой культуры, которые находятся во взаимосвязи друг с другом.

Ряд авторов придерживаются общепринятого мнения, что правовое воспитание - это целенаправленная,

¹ Рахмонова О.Э. Развитие законодательства о правах и свободах женщин в Таджикистане (1917–2011 гг.): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Душанбе, 2012. - С. 11.

² ААМВД РТ. - Д.1/1-1, т. 2, арх. № 425 (1995 год). - Л. 57-64.

организационно налаженная, систематическая деятельность государства, его органов, граждан и общественных объединений по формированию правовых знаний и повышению качества правовой культуры.¹

В то же время некоторые учёные, проводя глубокий анализ, обогатили данное понятие другими элементами. Например, Э.С. Насурдинов отмечает, что это деятельность по нормативно-правовому, социально-ценностному и информационно-ориентационному воздействию, которая осуществляется в тесном взаимодействии с системой социального воспитания.²

В современных условиях значимость воспитания настолько важна, считает А.Н. Кунаев, что необходимо ввести правовоспитательную функцию государства, как самостоятельную функцию. Её содержанием, отмечает учёный, должна являться целенаправленная деятельность государства и всех его органов для создания условий по приобретению каждым знаний правовых ценностей и

¹ Сотиволдиев Р.Ш. Теория государства и права: учебник для вузов. – Душанбе: Империял-Групп, 2009. – С. 322-323; Насурдинов Э.С. Формирование правовой культуры в Республике Таджикистан в условиях углубления культурно-цивилизационных различий: проблемы теории и практики: дис. ... д-ра юрид. наук. – Душанбе, 2014. – С.290; Крыгина И.А. Правовая культура, правовое воспитание и управление правовоспитательным процессом в современном российском обществе: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Ростов-на-Дону, 1999; Пушкарев С.А. Правовые ценности в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Ростов-на-Дону, 2009; Мухаммадиев Н.Б. Понятие, сущность и роль правового воспитания [электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/ponyatie-suschnost-i-rol-pravovogo-vospitaniya> (дата обращения: 29.03.2017).

² Насурдинов Э.С. Формирование правовой культуры в Республике Таджикистан в условиях углубления культурно-цивилизационных различий: проблемы теории и практики: дис. ... д-ра юрид. наук. – Душанбе, 2014. – С. 290.

правовой компетентности, и для решения этой задачи необходимо привлечь институты гражданского общества.¹

В.Н. Бойко утверждает, что на кадры органов внутренних дел возложена огромная физическая и моральная нагрузка, личный состав устает из-за длительного усиленного режима работы. В этой ситуации во всей остроте и злободневности встает задача эффективного воспитательного воздействия на личный состав.²

В настоящее время, полагает В.В. Анциферов, значимость воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел выражается следующим:

Во-первых, радикальными преобразованиями, происходящими в нашей стране; нарушением привычных стереотипов и схем поведения; сложившихся традиций и норм, ранее существовавших в обществе; неопределенностью духовно-нравственных ориентиров. Это сказывается на снижении у ряда сотрудников уровня социальной ответственности за свои действия и поведение.

Во-вторых, снижением уровня морально-психологического состояния личного состава, которое проявляется в росте нарушений дисциплины и законности; снижением профессионализма и уровня общей культуры сотрудников, что выражается в невнимательном отношении к гражданам, оскорблении и унижении людей.

В-третьих, возрастанием физических, моральных и психологических нагрузок, усилением давления на сотрудников со стороны противоправных элементов. Всё

¹ Кунаев А.Н. Законность и правовая культура в условиях становления правового государства (теоретико-правовое исследование): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2011. - С.10.

² Бойко В.Н. Правовое обеспечение государственной службы в органах внутренних дел: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2000. - С. 4.

это усугубляется политической и экономической нестабильностью в стране, обострением социально-криминогенной обстановки. В итоге не прекращается отток квалифицированных профессиональных кадров, а также молодых сотрудников, окончивших образовательные учреждения МВД.¹

Данные высказывания учёных определяют значимость проводимой воспитательной работы также в органах внутренних дел Республики Таджикистан, так как одной из конечных целей воспитания является то, что должности государственной службы должны занимать только профессиональные кадры. В связи с этим в органах внутренних дел республики воспитательная работа начала сопровождать не только процессы кадрового обеспечения, но и почти все направления деятельности. Для качественного проведения воспитательной работы во всех структурных подразделениях органов начали создавать и обновлять различные общественные формирования, и в том числе советы женщин.

В этой связи мы должны отметить мнение О.Э. Рахмоновой, что государственной гендерной политике государства в обеспечении свобод и прав женщин необходимо иметь в арсенале качественный и эффективный льготно-поощрительный инструментарий. Общественные объединения, такие как женские советы, должны быть неотъемлемой частью государственной политики, именно с их помощью нужно реализовывать стратегии и программы государства, ориентированные на защиту свобод и прав женщин и формирование

¹ Анциферов В.В. Совершенствование воспитательной работы начальников факультетов, курсов высших учебных заведений МВД России: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Москва, 2001. - С. 10-12.

гуманитарной среды для культурно-нравственного развития современной таджикской женщины.¹

Передача опыта одного поколения другому, ставшая традицией, осуществлялась в пределах деятельности таких общественных формирований, как советы наставничества и ветеранов.

Поколение милиционеров за многие годы, отмечает Н.Д. Назаров, сменяя друг друга, передавали и приумножали такие качества, как мужество и героизм, доблесть и отвага. Сегодня многие ветераны таджикской милиции принимают активное участие в воспитании и подготовке молодёжи к службе в рядах органов милиции. Для нынешних кадров славные страницы истории ветеранов, которые активно участвуют в воспитании новых сотрудников, их героические поступки являются примером, способствующим улучшению оперативно-служебного мастерства и воспитанию политической зрелости.²

Так, воспитание является одним из приоритетных направлений деятельности государства и общественной жизни. Органы внутренних дел республики, как и каждый государственный орган, неизбежно вовлечены в процесс проведения воспитательной работы, и придавая большое значение воспитанию своих сотрудников, имеют специфическую программу по идеологическому воспитанию.

С подписанием акта о национальном примирении в 1997 году, государство взяло курс на стремительное

¹ Рахмонова О.Э. Развитие законодательства о правах и свободах женщин в Таджикистане (1917–2011 гг.): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Душанбе, 2012. - С. 11.

² Назаров Н.Д. Организационно-правовые основы становления и развития милиции Таджикистана (1917-2006 гг.): дис. ... д-ра юрид. наук. – Москва, 2007. - С. 320.

развитие всех отраслей жизнедеятельности, и это являлось новым периодом развития и функционирования процесса кадрового обеспечения органов внутренних дел республики. Одной из возникших задач перед государством являлась, в рамках его гендерной политики, поднятие статуса женщины в обществе и вовлечение большего количества женщин в государственную службу. Органы внутренних дел также были вовлечены в процесс решения задач по увеличению количества женщин, работающих в государственных структурах. Также, руководство страны волновало нравственное состояние общества, уровень правового воспитания и культуры подрастающего поколения и всего населения в целом.

Перед государством возникли такие важные задачи, как надлежащее кадровое обеспечение органов внутренних дел, повышение квалификации и профессионализма их работников, улучшение условий труда и быта, обеспечение правовой и социальной защищённости личного состава.

Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон отмечал: «В период, когда закладываются и укрепляются основы государства, когда враги посягают на его суверенитет, бремя ответственности, возложенное на органы правопорядка и силовые структуры, увеличивается многократно».¹

В целом система реализации кадрового обеспечения, как уже отмечали, передалась по наследству от советского периода, и продолжила функционировать по той же схеме. Процесс был организован таким образом, что вся структура МВД на данном уровне функционировала во взаимосвязи. Друг за другом осуществлялись процессы подбора и подготовки, находясь в постоянной динамике.

¹ Эмомали Рахмон. Таджики в зеркале истории. От Арийцев до Саманидов (на таджикском языке). – 2-е изд. – Душанбе: Ирфон, 2016. – С. 32.

Отделы внутренних дел (далее - ОВД), отбирая кандидатов, отправляли их на учёбу в учебные подразделения МВД. По окончании учёбы для определения уровня знаний и возможностей главным кадровым аппаратом МВД республики заново проводился процесс отбора для дальнейшей расстановки на соответствующие должности. Нужно отметить, что особенностью ведомственного образования являлось то, что выпускники образовательных учреждений МВД в обязательном порядке обеспечивались должностями в органах внутренних дел. В дальнейшем сотрудники по результатам отбора проходили подготовку и переподготовку. Мы полагаем, что именно динамичность данного процесса, являясь особенностью, обеспечивала и обеспечивает эффективность деятельности органов внутренних дел.

Для реализации вышеизложенных действий, упорядочения функциональных обязанностей и всей деятельности кадровых аппаратов органов внутренних дел республики, был издан приказ МВД Республики Таджикистан за № 81 с приложением от 24.03.1999 года. Данный приказ утратил силу в 2010 году, в связи с утверждением Положения об Управлении кадров и работы с личным составом МВД республики, на основании Распоряжения МВД Республики Таджикистан за № 12 с приложением от 31.05.2010 года.¹

С постепенным прогрессом общества также возникла необходимость развития процессов кадровой политики государства, в частности улучшения кадрового обеспечения в органах внутренних дел. В связи с этим Постановлением Правительства Республики Таджикистан

¹ Распоряжение МВД Республики Таджикистан «Об утверждении Положения об Управлении кадров и работы с личным составом МВД Республики Таджикистан и типовая инструкция о кадровом аппарате органов внутренних дел» № 12 с приложением от 31.05.2010 года.

за № 519 от 30.12.2000 года Высшая школа МВД Республики Таджикистан была преобразована в Академию МВД Республики Таджикистан.¹ А также приказом МВД Республики Таджикистан за № 106 от 13.02.2001 года в структуре Академии был учреждён факультет № 1 с целью подготовки и переподготовки руководящих кадров правоохранительных органов и иных силовых структур государства.²

На основании изученного архивного источника, с созданием данного факультета по подготовке руководящих кадров, в состав его слушателей начали также поступать женщины для повышения своих знаний и руководящих качеств.³

Руководство МВД республики считало, что правильное восприятие органов обществом в первую очередь зависит от нравственного состояния кадрового состава. Каждый сотрудник обязан быть вежливым и внимательным, обладать искусством правильного общения, служить для народа и во имя народа. Для нормативного урегулирования данного вопроса, а также для дополнения и обновления с учётом времени приказа от 1997 года, 01.01.2006 года был издан приказ МВД Республики Таджикистан за № 1 «О вежливом обращении и внимательном отношении сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск с гражданами».⁴

¹ ААМВД РТ. - Ф. 2. - Оп. 1. - Д. 1.

² ААМВД РТ. - Ф. 2. - Оп. 1. - Д. 2.

³ ААМВД РТ. - Д. 1/1-1, т. 3, арх. № 234 (2007 год); Д.1/1-1, т. 2, арх. № 363 (2010 год).

⁴ Приказ МВД Республики Таджикистан «О вежливом обращении и внимательном отношении сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск с гражданами» № 1 от 01.01.2006 года.

Данный приказ в рамках воспитательной работы обязывает кадры органов внутренних дел быть вежливыми и внимательными в обращении, что является одной из особенностей развития данной работы.

Также, в 2006 году было принято Постановление Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении Национальной концепции воспитания в Республике Таджикистан».¹ Данная концепция определяет нынешнюю политику и перспективу государства в сфере национального воспитания граждан, в частности подрастающего поколения. Концепция регулирует сущность, цели, задачи и смысл национального воспитания на новом историческом этапе, определяет его роль и место в формировании личности идеального человека. Она озадачивает всё общество развиваться в духе традиционных и общечеловеческих ценностей. Концепция определяет, что воспитание общества является одной из важнейших задач государства, так как развитие государства зависит от воспитания кадров с высоким нравственным уровнем, богатым внутренним миром, здравым смыслом, чувством любви к Родине, национальным самосознанием и защищающих законы, права, свободу людей, ответственных, энергичных и т.д.

Для достижения данных целей необходимо в основу заложить существенное повышение образовательного уровня личного состава, его культуры, сознательности, профессионального мастерства, широкое использование современных достижений науки и техники, научных методов управления.

¹ Постановление Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении Национальной концепции воспитания в Республике Таджикистан» № 94 от 03.03.2006 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?rgn=7121 (дата обращения: 08.08.2017).

Базировать профессиональные ценности сотрудников необходимо на национальных ценностях. В сотрудниках нужно развить такие качества, как духовность, нравственность, справедливость при осуществлении деятельности, толерантность, патриотизм и т.п. Одной из главных задач в работе с кадрами органов внутренних дел является систематическое пополнение их рядов квалифицированными кадрами, которые способны эффективно противостоять любым противоправным деяниям и проявлять лучшие качества в повседневной службе.

Л.А. Бардымова отмечает, что в условиях формирования правового государства и расширения демократии успешное решение задач, стоящих перед правоохранительными органами, в значительной мере зависит от профессиональной компетентности сотрудников, правовой культуры и нравственных качеств. Организаторская и учебно-воспитательная работа с кадрами на этапе их специального первоначального обучения закладывает предпосылки последующего профессионального становления в первые годы службы.¹

Далее, в рамках воспитательной работы, Постановлением Правительства Республики Таджикистан за № 424 от 07.09.2006 года был утверждён Дисциплинарный устав органов внутренних дел Республики Таджикистан.²

¹ Бардымова Л.А. Организационно-правовые проблемы работы с молодыми сотрудниками по закреплению их на службе в органах внутренних дел: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2003. - С. 4.

² Приказ МВД Республики Таджикистан «О введении Постановления Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении Дисциплинарного устава органов внутренних дел Республики Таджикистан» № 424 от 07.09.2006 года» № 666 с приложением от 25.09.2006 года.

Так, система кадрового обеспечения органов внутренних дел обрела определённые рамки функционирования. Однако ощущался недостаток кадрового потенциала по линии пожарной безопасности и защиты в чрезвычайных ситуациях. В связи с этим 25-26.01.2008 года Правительством Республики Таджикистан, на основании Протокола совещания за № 3, был рассмотрен вопрос о создании факультета по подготовке кадров пожарной безопасности и ликвидации чрезвычайных ситуаций на базе Академии МВД Республики Таджикистан. Позже Правительством Республики Таджикистан было принято Постановление № 56 от 05.02.2008 года (пункт 12) о создании указанного факультета.¹

Тенденции общественной жизни независимого Таджикистана, обусловленные мировым прогрессом, обязуют государство планировать и обновлять свою кадровую политику. В связи с этим Концепция государственной кадровой политики Республики Таджикистан, принятая в 2008 году, определяет реформирование государственных органов, в том числе и органов внутренних дел, количественное повышение и качественное обновление кадрового резерва за счёт женщин, тем самым реализуя в отношении них свою гендерную политику.²

Закрепление равенства женщин с мужчинами на основании законодательства, отмечает О.Э. Рахмонова,

¹ ААМВД РТ. - Ф. 2. - Оп. 1. - Д. 1.

² Указ Президента Республики Таджикистан «Об утверждении Концепции государственной кадровой политики Республики Таджикистан» № 582 от 31.12.2008 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=120253 (дата обращения: 08.08.2017).

стало главным условием достижения фактического равноправия женщины во всех отраслях жизни.¹

Реализация вышеуказанной концепции также происходит и в органах внутренних дел. Учитывая потребность общества, милиция встала на путь реформирования, и тем самым начался новый период функционирования кадрового обеспечения органов внутренних дел страны. Так, 08.04.2011 года был подписан «Меморандум о Взаимопонимании между Правительством Республики Таджикистан и Организацией по Безопасности и Сотрудничеству в Европе Бюро ОБСЕ в Таджикистане», на основе которого разработана и утверждена Указом Президента Республики Таджикистан за № 1438 от 19.03.2013 года «Стратегия реформы милиции на 2013-2020 годы» и Постановлением Правительства Республики Таджикистан за № 296 от 03.05.2014 года «Программа реформы (развития) милиции на 2014-2020 годы».²

Постепенно образовательные учреждения структуры МВД начали реализовать кредитную систему образования, так как Правительство страны в 2011 году для вхождения в мировое пространство высшего образования утвердило Постановление о государственном стандарте высшего профессионального образования в рамках Болонского соглашения.³

¹ Рахмонова О.Э. Развитие законодательства о правах и свободах женщин в Таджикистане (1917–2011 гг.): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Душанбе, 2012. - С.12.

² Сборник нормативных правовых актов по реформе милиции / под ред. Х.Х. Махмадиева и М.Б. Тилавой. – Душанбе: ООО «Полиграф групп», 2015.

³ Постановление Правительства Республики Таджикистан «Государственный стандарт высшего профессионального образования Республики Таджикистан» № 552 от 02.11.2011 года (В редакции Постановления Правительства Республики Таджикистан от 10.02.2016 № 66, утратил силу в новой редакции от 25.02.2017 № 94) [электрон-

По мнению В.М. Булавина, развитие науки и образования в системе МВД подчинено целям и задачам оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел, а её результаты имеют не только правоохранительное, но и общесоциальное значение, так как способствуют повышению правовой культуры, правосознания и стимулированию правомерного поведения граждан. Многогранная деятельность государства по укреплению правопорядка и законности, руководству органами внутренних дел обусловлена глубокими изменениями, происходящими в обществе. Правоохранительные органы не были в полной мере готовы к новым формам преступности, так как основные кадры готовились в других условиях.¹

Правительство Республики Таджикистан также стремилось к укреплению значимости роли женщин в структурах государственных органов. Одной из принятых мер для осуществления данной задачи являлось утверждение «Программы подготовки специалистов из числа женщин и содействия их занятости на 2012-2015 годы».² Для исполнения данной программы образовательные учреждения МВД республики из года в год увеличивают количество девушек, принимаемых в

ный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?rgn=115618 (дата обращения: 31.01.2019).

¹ Булавин В.М. Научно-педагогические кадры системы МВД России: Теоретико-правовые проблемы подготовки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Санкт-Петербург, 1998. - С. 9-10.

² Постановление Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении программы подготовки специалистов из числа женщин и содействия их занятости на 2012-2015 годы» № 92 от 01.03.2012 года (в редакции Постановления Правительства Республики Таджикистан 10.02.2016 № 66) [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=116372 (дата обращения: 08.08.2017).

состав курсантов и слушателей. Так, на современном этапе развития Республики Таджикистан, её правоохранительную функцию в рядах органов внутренних дел наравне с мужчинами также выполняют значительное количество женщин.

На наш взгляд, в последующем бурными темпами началось развитие образования в структуре органов внутренних дел. В процессе кадрового обеспечения органов внутренних дел основной упор делается на подготовку кадров, так как эффективная реализация функции государства зависит от хорошо обученных и качественно подготовленных кадров.

Так, в 2014 году, в целях подготовки специалистов подразделений специального назначения силовых структур, из числа привлечённых к учёбе сирот, беспризорных, детей работников силовых структур, которые погибли при исполнении служебных обязанностей, и других граждан на основании Постановления Правительства Республики Таджикистан за № 534 от 07.08.2014 года было образовано Государственное учебное учреждение Колледж милиции МВД Республики Таджикистан, с расположением в г. Кулябе.¹

Далее, с целью решения задач и проблем правоприменительной деятельности органов внутренних дел с научным подходом, а также профессионализации и подготовки научных кадров, в структуре Академии МВД

¹ Постановление Правительства Республики Таджикистан «Об образовании Государственного учебного учреждения «Колледжа милиции МВД Республики Таджикистан» № 534 от 07.08.2014 года (в редакции Постановления Правительства Республики Таджикистан 27.02.2015 № 91) [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=122384 (дата обращения: 03.11.2018).

республики был создан отдел адьюнктуры. Для его создания, на основании Распоряжения Министерства образования и науки Республики Таджикистан «О создании аспирантуры» за № 696 от 11.04.2014 года, были изданы приказы МВД Республики Таджикистан за № 0158 с приложением от 13.11.2014 и № 032 с приложением от 27.02.2015 года.¹

Также, Распоряжением МВД Республики Таджикистан за № 48 с приложением от 28.12.2015 года был образован Научно-исследовательский центр МВД Республики Таджикистан.²

Современный этап жизни содержит новые проблемы, которые в основном связаны с дестабилизацией экономических и социально-правовых процессов в государстве. История определяет, что правовые знания способны, в периоды перехода общества от одного состояния в другое, улучшить качество государственной деятельности. Они способствуют развитию и функционированию государственно-правовой системы и её интегрированию в социальное пространство.

Формирование правовой культуры, отмечает Э.С. Насурдинов, зависит от духовно-культурных, экономических, социально-политических условий и устоев общества. Для реализации ценностей правовой культуры необходимы условия, которые формируются как объективно в процессе развития общества, так и субъективно в результате целенаправленной деятельности

¹ ААМВД РТ. - Ф. 2. - Оп. 1. - Д. 2.

² Распоряжение МВД Республики Таджикистан «Об утверждении Положения Научно-исследовательского центра МВД Республики Таджикистан» № 48 с приложением от 28.12.2005 года.

государства и институтов гражданского общества, а также самих граждан.¹

В целях повышения престижа службы в органах внутренних дел, доверия граждан к сотрудникам и упорядочения правил их поведения, 17.02.2017 года руководство МВД Республики Таджикистан, в рамках проводимой воспитательной работы, утвердило вновь разработанный «Кодекс профессиональной этики сотрудников милиции».² Данный кодекс должен стать путеводителем каждого сотрудника для достижения высокого уровня культуры и нравственности, соблюдения законности и охраны прав.

Правовая культура - это качественное состояние правовой жизни общества, выражающееся в достигнутом уровне совершенства правовых актов правовой и правоприменительной деятельности, правосознания и правового развития личности, положительно влияющих на общественное развитие и поддержание самих условий существования государства и общества.

Правовая культура - это необходимая предпосылка и созидательное начало правового состояния общества, его цель и составная часть, но, вместе с тем, это степень и характер правового развития, как самого общества, так и личности, которые находят выражение в уровне её правомерной деятельности. Правовая культура, отмечает И.А. Крыгина, являясь органичной составной частью

¹ Насурдинов Э.С. Формирование правовой культуры в Республике Таджикистан в условиях углубления культурно-цивилизационных различий: проблемы теории и практики: дис. ... д-ра юрид. наук. – Душанбе, 2014. - С.185.

² Распоряжение МВД Республики Таджикистан «Об утверждении Кодекса профессиональной этики сотрудников милиции» № 19 с приложением от 17.02.2017 года [электронный ресурс]. URL: <http://mvd.tj/index.php/ru/zakony-rt/kodeks-professionalnoj-etiki-sotrudnikov-militsii> (дата обращения: 31.01.2019).

общечеловеческой культуры, представляет собой творческую деятельность, соответствующую прогрессивным достижениям в правовой сфере, благодаря которой и происходит постоянное правовое обогащение индивида. Являясь одной из категорий общечеловеческих ценностей, правовая культура становится неотъемлемым компонентом цивилизованности общества и выступает как важнейший критерий становления правовой государственности.¹

На данном этапе руководство страны также озадачивает свои органы по увеличению количества работающих женщин. По статистическим данным, в 2017 году в целом в правоохранительных органах страны служили 2755 женщин, из них 745 женщин на руководящих должностях. Из общего количества, в структуре МВД служат около 1500 женщин. Это количество в целом превышает количество служащих женщин в других структурах системы правоохранительных органов.² На основании этих данных можно определить, что в структуре МВД республики увеличивается количество женщин-кадров в целом, а также на руководящих должностях подведомственных подразделений и самостоятельных управлений.

В дальнейшем, развивая образовательный ценз в органах внутренних дел, в структуре Академии МВД республики приказом МВД Республики Таджикистан за № 038 с приложением от 19.07.2017 года был создан

¹ Крыгина И.А. Правовая культура, правовое воспитание и управление правовоспитательным процессом в современном российском обществе: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Ростов-на-Дону, 1999. - С.11-12.

² Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона в честь празднования Дня матери 07.03.2017 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.president.tj/node/14719> (дата обращения: 27.01.2018).

факультет № 6 для подготовки профессиональных кадров по линии оперативно-розыскной деятельности.¹

Для принятия мер по упорядочению подбора кадров органов внутренних дел были приняты нормативно установленные требования.

В связи с этим, на основании изменений и дополнений Конституции Республики Таджикистан от 22.05.2016 года,² в Закон Республики Таджикистан «О милиции» 18.07.2017 года были внесены изменения и дополнения.³ В число дополнений входят такие нормы, как отказ от гражданства или же приобретение гражданства другой страны, а также в результате вступления обвинительного приговора суда в законную силу, которые являются обстоятельствами для увольнения сотрудника из органов внутренних дел республики. Обязанности милиции были дополнены нормой по сотрудничеству с нештатными сотрудниками милиции и гражданами.

Также, в этом году было сдано в эксплуатацию новое учебное здание Академии МВД республики, оснащённое всеми необходимыми материально-техническими средствами. Своим участием в данном мероприятии Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон показал важность формирования

¹ ААМВД РТ. - Ф. 2. - Оп. 1. - Д. 2.

² Конституция Республики Таджикистан, принятая на всенародном референдуме 06.11.1994 года (дополнения и изменения: 26.09.1999 года, 22.06.2003 года, 22.05.2016 года). – Душанбе, 2016.

³ Закон Республики Таджикистан «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Таджикистан «О милиции» № 1446 от 18.07.2017 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=12983 (дата обращения: 12.09.2019).

квалифицированного кадрового состава органов внутренних дел.¹

Далее, в целях увеличения количества подготавливаемых кадров государственной противопожарной службы, Постановлением Правительства Республики Таджикистан за № 98 от 01.03.2018 года было образовано Государственное учебное учреждение Пожарно-технический колледж МВД Республики Таджикистан, с расположением в Дангаринском районе.²

На сегодняшний день персональная ответственность за организацию и проведение воспитательной работы возлагается на начальников органов внутренних дел и их заместителей по работе с личным составом. В условиях изменения социально-экономической деятельности органов внутренних дел возрастает потребность в теоретическом обосновании и методах реализации воспитательной функции руководителей.

А.В. Толкачев утверждает, что воспитание сотрудников органов внутренних дел включает два основных направления, такие как: во-первых, повышение психолого-педагогической составляющей и подготовка руководителей, других специалистов, и, во-вторых, разработка концептуальных и технологических основ воспитания личного состава в современный период. Также важно, чтобы педагогический процесс учебных заведений

¹ Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона по случаю «Дня знания» и открытия нового здания Академии МВД Республики Таджикистан 30.08.2017 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/node/16031> (дата обращения: 27.01.2018).

² Постановление Правительства Республики Таджикистан «Об образовании Государственного учебного учреждения «Пожарно-технического колледжа МВД Республики Таджикистан» № 98 от 01.03.2018 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=131070 (дата обращения: 03.11.2018).

МВД был пронизан целостной системой воспитания, с участием всех должностных лиц.¹

В условиях роста преступности, появления новых её видов, нехватки квалифицированных кадров роль воспитательной работы возросла, так как повышение эффективности деятельности органов внутренних дел по охране прав и законных интересов граждан, укрепление правовых основ общества и государства зависят от уровня правового воспитания и культуры каждого сотрудника.

В.М. Булавин считает, что задачи современного времени по совершенствованию работы с кадрами, повышению престижа и авторитета службы в органах внутренних дел требуют новых подходов к организации деятельности аппаратов по работе с личным составом, создания условий по повышению образовательного уровня сотрудников МВД для активного занятия наукой, так как научная работа способна формировать личностные качества сотрудника и делает его более зрелым и мудрым. Для реализации принципов правового государства необходимо внедрение в социум личностей с высоким уровнем правосознания и правовой культуры.²

С учётом общественно-политической жизни, условий служебной деятельности Правительство и руководство МВД Республики Таджикистан во все времена принимали и принимают меры по воспитанию кадров и, в частности, по их правовому воспитанию, так как издревле в формировании государственности, становлении и функционировании государственных органов и её

¹ Толкачев А.В. Теория и практика воспитания сотрудников органов внутренних дел: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – Москва, 2002. - С.13.

² Булавин В.М. Научно-педагогические кадры системы МВД России: Теоретико-правовые проблемы подготовки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Санкт-Петербург, 1998. - С. 3.

процессов, человеческий ресурс неизменно являлся приоритетом.

Таким образом, на основании вышеизложенного анализа, мы полагаем следующее:

Во-первых, органы внутренних дел Республики Таджикистан, в реализации процесса кадрового обеспечения перенимая опыт советского времени, также опираются на такие особенности процесса кадрового обеспечения, как подбор, подготовка и воспитание кадров. Характерная особенность осуществления подбора, подготовки и воспитания кадров выражается в динамичной реализации данных процессов.

Во-вторых, воспитательная работа в органах внутренних дел Республики Таджикистан в основном состоит из правового воспитания по формированию правосознания и правовой культуры кадров, осуществляется различными видами и формами, способствующими формированию достойной личности и квалифицированного кадра, качественно и профессионально исполняющего свои функциональные обязанности. Одной из важных государственных правовых мер по улучшению воспитательной работы является утверждение в 2006 году Национальной концепции воспитания в Республике Таджикистан.

В-третьих, с принятием Стратегии реформы милиции в 2013 году начали развивать образовательный ценз в органах внутренних дел Республики Таджикистан путём принятия ряда нормативно-правовых актов о создании различных ведомственных образовательных учреждений, которые придают новый мощный импульс процессу кадрового обеспечения.

Глава 2.

Особенности кадрового обеспечения органов внутренних дел Республики Таджикистан, его правовая база и основные направления на современном этапе

§ 2.1. Правовая база кадрового обеспечения органов внутренних дел Республики Таджикистан и её совершенствование

Становление правового государства, прежде всего, предполагает развитие права в нём, правовое регулирование всех отраслей социальной жизни и общественных отношений и осуществление функций государства на основании права и нормативных правовых актов.

Осуществление различных сфер деятельности государства определяет правовое поле функционирования государства и его органов. Оно начинается с принятия законов и впоследствии их реализации в тех или иных сферах. Государство посредством правовых основ устанавливает определенный порядок в общественных отношениях. Сформулированные правовые нормы обеспечивают, охраняют и защищают права и свободы, определяют и регулируют правильность и правомерность действий. Так, законодательство охватывает почти все сферы жизнедеятельности, расширяет границы своего регулирующего воздействия на общественные отношения по мере усложнения социального бытия, непосредственно сопровождая граждан в их взаимосвязи. То есть право является связующим звеном государства и общества, которые находятся во взаимодействии друг с другом.

Законодательные и правотворческие органы государства, отмечает Р.Ш. Сотиволдиев, создавая правовую основу его функциональной деятельности,

определяют конституцию, законы и иные нормативно-правовые акты, как правовую основу осуществления функций государства.¹

Закон, если даже он воплощает насущные интересы, не будет работать автоматически. Для его реализации требуется особый механизм, который начинает действовать на организационном этапе. Только так государство может воздействовать на государственный механизм и общество в целом, с целью установления отношений, предписанных законом. Именно законы, формируя правовое поле, регламентируют деятельность различных государственных служб.

Государственная правоохранительная служба, утверждает А.М. Артемьев, это сложный социально-правовой институт, для изучения которого необходимо комплексно проанализировать его юридические и социальные основы. Данный институт состоит из правовых норм, которые регламентируют права и обязанности, запреты и ограничения, меры стимулирования, ответственность, а также порядок прекращения и возникновения служебных отношений.²

Так как деятельность органов внутренних дел и обеспечение её эффективности реализовывают кадры, то логично считать, что правовая основа кадрового обеспечения органов исходит из правовой основы деятельности самих органов внутренних дел.

В этой связи мы согласимся с мнением С.Ф. Зыбина, который отмечает, что кадры, прежде всего и в конечном итоге, определяют успех правоохранительной службы,

¹ Сотиволдиев Р.Ш. Теория государства и права: учебник для вузов / Р.Ш. Сотиволдиев. – Душанбе: Империял-Групп, 2009. - С. 124.

² Артемьев А.М. Государственная правоохранительная служба: системные свойства, функции, правовое обеспечение: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – Москва, 2008. - С. 5.

а для этого необходимо развивать и совершенствовать нормативно-правовые основы их деятельности. В систему правовой базы работы с кадрами входят законодательные акты, регулирующие формирование и деятельность органов внутренних дел, их служб и подразделений.¹

Ряд нормативных правовых актов² правовой основой деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан определяют Конституцию республики,³ определённые законы,⁴ другие нормативные и правовые акты.

¹ Зыбин С.Ф. Кадровое обеспечение деятельности органов внутренних дел: историко-правовой и теоретико-правовой анализ: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – Санкт-Петербург, 1997. - С. 4.

² Законы Республики Таджикистан «О милиции» № 41 от 17.05.2004 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2004. - № 5. - Ст. 348; «О государственной службе» № 233 от 05.03.2007 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2007. - № 3. - Ст. 166; 2007. - № 6. - Ст.429; Приказ МВД Республики Таджикистан «Об объявлении Постановления Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении Положения о прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел Республики Таджикистан» № 137 от 05.04.2005 года» № 246 с приложением от 21.04.2005 года.

³ Конституция Республики Таджикистан, принятая на всенародном референдуме 06.11.1994 года (дополнения и изменения: 26.09.1999 года, 22.06.2003 года, 22.05.2016 года). – Душанбе, 2016.

⁴ Законы Республики Таджикистан «О милиции» № 41 от 17.05.2004 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2004. - № 5. - Ст. 348; «Об оперативно-розыскной деятельности» № 687 от 25.03.2011 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=16370 (дата обращения: 08.08.2017); «О борьбе с коррупцией» № 100 от 25.07.2005 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2005. - № 7. - Ст. 402; «О борьбе с терроризмом» № 845 от 16.11.1999 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 1999. - № 11. - Ст. 275; «Об оружии» № 938 от 19.03.2013 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=118836 (дата обращения: 08.08.2017); «О государственной дактилоскопической регистрации» №

Органы внутренних дел в 30-е годы XX в., отмечает Р.С. Мулукаев, от норм трудового права перешли на ведомственный нормативно-правовой акт, и условия труда сотрудников регулировались не общим законодательством о труде, а положением и иными правовыми актами.¹

На сегодняшний день приоритетным актом, регламентирующим деятельность органов и процесс их кадрового обеспечения, является «Положение о прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел Республики Таджикистан»² (далее - Положение).

В тоже время, совершенно справедливо в литературе отмечается, что деятельность в органах внутренних дел, несмотря на свою специфичность, в той или иной мере содержит нормы трудового права. В законах регламентирующих деятельность органов внутренних дел Трудовой кодекс не отмечен в качестве правовой основы, однако отношения по службе являются разновидностью трудовых отношений. В случае если они не

831 от 03.09.1999 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 1999. - № 9. - Ст. 234; «О внутренних войсках МВД Республики Таджикистан» № 917 от 28.12.1993 года // Ведомости Верховного Совета Республики Таджикистан. – 1994. - № 3-4. - Ст. 62; Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 1998. - № 10. - Ст. 127; «О государственной тайне» № 1095 от 26.07.2014 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=3259 (дата обращения: 08.08.2017).

¹ Мулукаев Р.С. Избранные труды: К 80-летию со дня рождения / Роланд Сергеевич Мулукаев. – М.: Академия управления МВД России, 2009. - С. 411.

² Приказ МВД Республики Таджикистан «Об объявлении Постановления Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении Положения о прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел Республики Таджикистан» № 137 от 05.04.2005 года» № 246 с приложением от 21.04.2005 года.

регламентируются специальными нормативными правовыми актами, тогда их регулируют нормы Трудового кодекса.¹

Тем самым, те отрасли, которые не определены в Положении, регулирует Трудовой кодекс Республики Таджикистан.² Данными направлениями являются особенности регулирования труда работников, работающих по совместительству; женщин и иных лиц с семейными обязанностями; технического обслуживания персонала государственных органов; работников правоохранительных органов; безопасность и охрана труда и т.п.

В соответствии со статьёй 20 Закона Республики Таджикистан «О милиции»³ сотрудники милиции имеют право заниматься научной, творческой и педагогической деятельностью. Педагогическая деятельность, являясь приоритетом в деятельности образовательных учреждений органов внутренних дел, включает в себя почасовое преподавание, а также совместительство. Данное направление не определено в Положении.

Также, несмотря на национальные традиции, специфику и сложности службы, в различных направлениях деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан наравне с мужчинами работают и женщины. Государство на основании Закона Республики

¹ Пешкова О.А. Применение норм трудового законодательства при принятии управленческих решений руководителями ОВД. Ч.1: учебное пособие / О.А. Пешкова, Е.И. Прохорычева. – М.: Академия управления МВД России, 2016. - С. 25.

² Трудовой кодекс Республики Таджикистан № 1329 от 23.06.2016 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2016. - № 7. - Ст. 604.

³ Закон Республики Таджикистан «О милиции» № 41 от 17.05.2004 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2004. - № 5. - Ст. 348.

Таджикистан «О государственных гарантиях равноправия мужчин и женщин и равных возможностей их реализации»¹ регулирует отношения по обеспечению конституционных гарантий равноправия мужчин и женщин в любой сфере, предотвращает дискриминацию по признаку пола и устанавливает государственные гарантии равных возможностей лицам разного пола.

В связи с этим такие определения, как гарантии труда женщин, отпуска по беременности и родам, по уходу за ребёнком и т.п. также регулируются Трудовым кодексом республики.²

С учётом развития государства в различных направлениях, роль Трудового кодекса в регулировании кадрового обеспечения органов внутренних дел Республики Таджикистан является и должна являться весомой и своевременной. Современный период, а также реформа милиции обязуют пересмотреть специфичность реализации кадрового обеспечения органов, которая выражалась в ограничении рамок законодательного регулирования, и перейти к всесторонней правовой реализации трудовых отношений.

Пункт 8 Положения определяет, что профессиональные кадры для органов внутренних дел готовят образовательные учреждения профессионального образования системы МВД Республики Таджикистан. Любое государство при реализации своей социальной функции особое внимание уделяет образованию. Согласно

¹ Закон Республики Таджикистан «О государственных гарантиях равноправия мужчин и женщин и равных возможностей их реализации» № 89 от 01.03.2005 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2005. - № 3. - Ст. 129.

² Трудовой кодекс Республики Таджикистан № 1329 от 23.06.2016 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. - 2016. - № 7. - Ст. 604.

исторически сложившейся ещё в советский период традиции, в сфере управления человеческим ресурсом ключевое место занимает образовательная функция.

А.М. Артемьев подчеркивает, что в СССР была создана, хотя и с издержками, но развитая образовательная система, которая позволяла готовить высокопрофессиональные кадры для всех отраслей жизнедеятельности государства, в том числе и для МВД. В значительной мере этому способствовала деятельность законодательных органов СССР по созданию правовых основ сферы образования.¹

Автор солидарен с В.Н. Бойко, который отмечает, что повышение эффективности функционирования органов внутренних дел зависит от совершенствования нормативно-правовой базы сферы ведомственного профессионального образования и системы непрерывной профессионализации кадров МВД.²

Хотим отметить, что правовую основу кадрового обеспечения органов внутренних дел, наравне с законами и нормативно-правовыми актами, регламентирующими деятельность органов, также составляют законы и правовые акты образовательной сферы³ государства.

¹ Артемьев А.М. Реализация кадровой политики МВД России в сфере подготовки кадров: организационно-правовые аспекты: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2003. - С. 11.

² Бойко В.Н. Правовое обеспечение государственной службы в органах внутренних дел: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2000. - С. 9.

³ Законы Республики Таджикистан «Об образовании» № 1004 от 22.07.2013 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2013. - № 7. - Ст. 466; «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» № 531 от 19.05.2009 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2009. - № 5. - Ст.146; «О физической культуре и спорте» № 243 от 05.03.2007 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2007. - № 3. - Ст.176; «О научной

Однако эти законы полностью не раскрывают специфику подготовки кадров для органов внутренних дел, так как для обучения в ведомственных образовательных учреждениях необходимо, во-первых, пройти более жесткий отбор. Во-вторых, нужно пройти предподготовку (т.е. обязательное прохождение лагерных сборов). И, в-третьих, в процессе обучения одновременно участвовать в охране общественного порядка и реализации функций органов внутренних дел, что отмечено в Законе Республики Таджикистан «О милиции»¹ (а также в проекте Закона Республики Таджикистан «О полиции»²).

В данных Законах сконструировано организационное, социально-экономическое развитие, структура, принципы регулирования в целом системы образования в Республике Таджикистан, и они являются правовой базой для других нормативно-правовых актов в

деятельности и государственной научно-технической политике» № 1197 от 18.03.2015 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=123873 (дата обращения: 08.08.2017), «О молодёжи и государственной молодёжной политике» № 52 от 15.07.2004 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2004. - № 7. - Ст. 459; «О мобилизационной подготовке и мобилизации» № 799 от 16.04.2012 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=116535 (дата обращения: 08.08.2017); Постановление Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении программы подготовки специалистов из числа женщин и содействия их занятости на 2012-2015 годы» № 92 от 01.03.2012 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=116372 (дата обращения: 08.08.2017).

¹ Закон Республики Таджикистан «О милиции» №41 от 17.05.2004 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2004. - № 5. - Ст. 348.

² Проект Закона Республики Таджикистан «О полиции» [электронный ресурс]. URL: <http://mvd.tj/index.php/ru/pajomkho/2-uncategorised/11678-proekt-zakon-respubliki-tadzhikistan-o-politsii> (дата обращения: 10.03.2017).

области образования, таких как уставы образовательных учреждений.

В соответствии с пунктом 12 Положения о МВД Республики Таджикистан,¹ приказами МВД Республики Таджикистан утверждены уставы² данных подразделений и кадрового аппарата.

Для определения кадровой политики государства и всех её кадровых процессов утверждена «Концепция государственной кадровой политики Республики Таджикистан»³ и принята «Программа реализации Концепции государственной кадровой политики Республики Таджикистан».⁴ Реализация кадровой

¹ Постановление Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении Положения о МВД Республики Таджикистан» № 592 от 28.12.2006 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=116136 (дата обращения: 08.08.2017).

² Приказ МВД Республики Таджикистан «Об утверждении устава Учебного центра МВД Республики Таджикистан» № 381 с приложением от 26.01.2006 года; Распоряжения МВД Республики Таджикистан «Об утверждении Положения об Управлении кадров и работы с личным составом МВД Республики Таджикистан и типовая инструкция о кадровом аппарате органов внутренних дел» № 12 с приложением от 31.05.2010 года; «Об утверждении Устава Академии МВД Республики Таджикистан» № 271 с приложением от 25.04.2019 года.

³ Указ Президента Республики Таджикистан «Об утверждении Концепции государственной кадровой политики Республики Таджикистан» № 582 от 31.12.2008 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=120253 (дата обращения: 08.08.2017).

⁴ Постановление Правительства Республики Таджикистан «О Программе реализации Концепции государственной кадровой политики Республики Таджикистан на 2009-2016 годы» № 252 от 29.04.2009 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=118220 (дата обращения: 08.08.2017).

политики предполагает установление определённых правил подбора и дальнейшей службы, которые основываются на законах, инструкциях, уставах, положениях, распоряжениях и приказах.¹

Также для прогноза государства в сфере воспитания общества, в частности молодого поколения, утверждена «Национальная концепция воспитания в Республике Таджикистан».² Данная концепция призывает к повышению уровня правосознания и правового воспитания, наравне со всем обществом, каждого курсанта и сотрудника органов внутренних дел. Реализация данной концепции в образовательных учреждениях МВД позволяет обеспечить органы внутренних дел профессиональными, интеллектуально развитыми и высоконравственными кадрами. А также, повышая правосознание, правовое воспитание населения способствует снижению правонарушений в обществе.

¹ Закон Республики Таджикистан «О государственной дактилоскопической регистрации» № 831 от 03.09.1999 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 1999. - № 9. - Ст. 234; Приказы МВД Республики Таджикистан «Об утверждении Инструкции учёта кадров, отчётных табелей кадров, правила подготовки и ведения личных дел рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Республики Таджикистан» № 019 с приложением от 11.05.2006 года; «Об утверждении Инструкции о порядке отбора кандидатов в органы внутренних дел Республики Таджикистан» № 037 с приложением от 01.08.2006 года; «О введении Постановления Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении Дисциплинарного устава органов внутренних дел Республики Таджикистан» № 424 от 07.09.2006 года» № 666 с приложением от 25.09.2006 года.

² Постановление Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении Национальной концепции воспитания в Республики Таджикистан» № 94 от 03.03.2006 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?rgn=7121 (дата обращения: 08.08.2017).

В органах внутренних дел Республики Таджикистан воспитанием кадров, под руководством кадрового аппарата, занимаются общественные формирования, деятельность которых регулируют их положения и уставы.¹

В целом правовая база кадрового обеспечения органов внутренних дел республики, не ограничиваясь названными законами и правовыми актами, включает в себя множество других законов и нормативно-правовых актов.

Процесс кадрового обеспечения является предпосылкой для качественного выполнения задач и обязанностей в органах внутренних дел. Учитывая, что органы внутренних дел - это, прежде всего, их сотрудники, то динамика роста их деятельности зависит от подготовки профессиональных специалистов и квалифицированных, грамотных, хорошо обученных кадров. Для качественной реализации деятельности органов, в условиях становления правового государства и гражданского общества, необходимо тщательно проанализировать и подвергнуть правовой оценке нормативно-правовую базу правоохранительной деятельности.

Законодательные акты, составляющие правовую базу процесса кадрового обеспечения органов внутренних дел, должны содержать нормы, основанные на принципах законности, справедливости, обеспечения защиты прав и

¹ Приказы МВД Республики Таджикистан «Об утверждении Положения судов чести органов внутренних дел Республики Таджикистан» № 320 с приложением от 20.05.2007 года; «Об утверждении Устава женского совета МВД Республики Таджикистан» № 444 с приложением от 20.07.2007 года; «Об утверждении Положения об организации и реализации деятельности наставничества в органах внутренних дел Республики Таджикистан» № 14 с приложением от 27.03.2012 года.

свобод кадров и их законных интересов, социальной справедливости, научности и профессионализма.

Чтобы определить целесообразность, эффективность и научную обоснованность закона, необходимо изучить его действие. Это, в свою очередь, в порядке обратной связи способствует улучшению законотворческого процесса и позволяет откорректировать, повысить уровень, уточнить, дополнить и обогатить практическим опытом существующее законодательство.

Справедливо отмечает Х.Х. Лойт, что реализация кадровых процессов в органах внутренних дел обеспечивается изданием и применением нормативных актов, которые уточняют в первую очередь правовой статус сотрудников и определяют сферу работы с кадрами. Становление нормативной базы, способствующей регламентации порядка прохождения службы, определению организационного механизма работы с кадрами, которая соответствует современной доктрине прогресса государственных служб, становится главной задачей.¹

Изучение и решение актуальных задач, связанных с укреплением законности и правопорядка, а также организационно-правовых основ функционирования органов внутренних дел, и его кадровое обеспечение должно находиться в центре внимания.

Мы полагаем, для определения качества и степени реализации кадрового обеспечения необходимо проанализировать основополагающие и приоритетные правовые акты данного направления, такие как Закон

¹ Лойт Х.Х. Государственная кадровая политика в России и её реализация в органах внутренних дел (Исторический и организационно-правовой аспект): автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – Санкт-Петербург, 1998. - С. 3.

Республики Таджикистан «О милиции».¹ На основании статьи 17 названного Закона сотрудником милиции является гражданин Республики Таджикистан, который состоит в должности начальствующего или рядового состава, и которому в определённом порядке присвоено звание начальствующего или рядового состава милиции.

Кадровым обеспечением органов внутренних дел Республики Таджикистан в основном занимаются ведомственные образовательные учреждения МВД. В данных образовательных учреждениях обучаются на очной основе курсанты, слушатели и адъюнкты, которые имеют звания начальствующего или рядового состава, присвоенные в установленном порядке. Однако они не состоят в должностях начальствующего или рядового состава.

В связи с этим возникает вопрос: являются ли они сотрудниками органов внутренних дел? Ведь правовая база закона опирается именно на сотрудника милиции.

В статье 7 данного Закона определено, что к выполнению задач милиции привлекаются курсанты и слушатели учебных заведений системы МВД, и в этих обстоятельствах на них распространяются и действуют права и обязанности, гарантии социальной и правовой защищённости, а также ответственность, которая предусмотрена для сотрудника милиции. Также в соответствии со статьёй 19 данного Закона слушатели и курсанты специальных образовательных учреждений состоят на специальном учёте в МВД Республики Таджикистан.

¹ Закон Республики Таджикистан «О милиции» № 41 от 17.05.2004 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2004. - № 5. - Ст. 348.

В данный период милиция Республики Таджикистан находится в процессе реформирования.¹ Достижение конечного результата реформы, т.е. её цели, зависит от того, как понимается в современном обществе её роль. Современные подходы должны формировать минимизацию негативных последствий преступности, и в то же время создать базу социальной защиты сотрудников, и это должно стать приоритетом в деятельности органов внутренних дел. Именно такой подход соответствует запросам современного общества.

Учитывая процесс реформирования органов внутренних дел Республики Таджикистан, можно рассмотреть проект Закона «О полиции».² Пункт 1 статьи 18 проекта устанавливает, что сотрудник полиции - это гражданин Республики Таджикистан, который состоит в должности начальствующего или рядового состава, и которому в установленном порядке присвоено звание начальствующего или рядового состава, хотя, на основании пункта 1 статьи 6 этого проекта, курсанты и слушатели учебных заведений привлекаются к выполнению стоящих перед полицией задач по охране общественного порядка, общественной безопасности и борьбе с преступностью.

Проект Закона Республики Таджикистан «О полиции» подготовлен с учётом целей реформирования органов внутренних дел и вынесен на обсуждение общественности. С.В. Шошин, изучив данный проект и сопоставив его с Федеральным Законом России «О

¹ Сборник нормативных правовых актов по реформе милиции / под ред. Х.Х. Махмадиева и М.Б. Гиладовой. – Душанбе: ООО «Полиграф групп», 2015.

² Проект Закона Республики Таджикистан «О полиции» [электронный ресурс]. URL: <http://mvd.tj/index.php/ru/pajomkho/2-uncategorised/11678-proekt-zakon-respubliki-tadzhikistan-o-politsii> (дата обращения: 10.03.2017).

полиции», рассмотрел его положительные аспекты и некоторые нормы, которые нуждаются в корректировании. Он отметил, что возможно не только критически осмыслить данный проект закона, но и внести новые, инновационные предложения для совершенствования некоторых его аспектов.¹

Если рассмотреть Закон Республики Таджикистан «О статусе военнослужащих»,² то в соответствии со статьей 2 к военнослужащим помимо офицеров, прапорщиков, сержантов и солдат, также относятся курсанты военных образовательных учреждений профессионального образования.

Также в соответствии со статьей 30 Закона Республики Таджикистан «О всеобщей воинской обязанности и военной службе»³ определено, что военнослужащий или же курсант, который не имеет воинского звания и поступил в военное учебное заведение профессионального образования, обладает правовым статусом военнослужащего, проходящего по призыву военную службу. На основании пункта «д» статьи 32 данного закона военная служба также состоит из военной службы курсантов и слушателей военных образовательных учреждений профессионального образования.

¹ Шошин С.В. Обсуждения отдельных аспектов проекта Закона Республики Таджикистан «О полиции» // Актуальные проблемы реформирования органов внутренних дел Республики Таджикистан: материалы международной научно-практической конференции (г. Душанбе, 27.11.2015). – Душанбе, 2016. - С. 225-230.

² Закон Республики Таджикистан «О статусе военнослужащих» № 90 от 01.03.2005 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2005. - № 3. - Ст. 130.

³ Закон Республики Таджикистан «О всеобщей воинской обязанности и военной службе» № 139 от 10.11.2000 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2000. - № 11. - Ст. 539.

Как отмечает А.М. Тошев, одним из основополагающих институтов современного правоведения является правовой статус, и он определяет уровень демократизма любого государства. Статус является положением, позицией и состоянием кого-либо или чего-либо. Правовой статус - не только юридически закрепленные свобода, права и обязанности, но и в правоприменительной практике реально осуществляемые и юридически закреплённые права, свободы и обязанности личности, так как основой правового статуса является точная система социальных возможностей, которая состоит только из реальных прав, обязанностей и свобод.¹

Можно также для сопоставления рассмотреть закон Российской Федерации «О полиции».² Так, Федеральным Законом России³ введена часть 9 статьи 25 Федерального Закона России «О полиции». Данной частью названной статьи определено, что курсанты, адъюнкты и слушатели, научно-педагогические сотрудники, руководящий состав, другие сотрудники учреждений, которые осуществляют образовательную деятельность и реализуют образовательные программы среднего, высшего и (или) дополнительного профессионального образования и входят в систему федеральной исполнительной власти в сфере

¹ Тошев А.М. Эволюция правового статуса личности в Республике Таджикистан: историко-правовое исследование: дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2014. - С. 3, 25-27.

² Федеральный Закон Российской Федерации «О полиции» № 3-ФЗ от 07.02.2011 года [электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_110165/ (дата обращения: 10.03.2017).

³ Федеральный Закон Российской Федерации «О внесении дополнений в Федеральный Закон Российской Федерации № 3-ФЗ от 07.02.2011 года «О полиции» № 185-ФЗ от 02.07.2013 года [электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148576/ (дата обращения: 10.03.2017).

органов внутренних дел, считаются проходящими службу в полиции.

Этим законом правовой статус данной категории не определён как «сотрудник полиции», однако они считаются проходящими службу в полиции. В связи с этим при реализации правовых основ социальной защиты сотрудника нет основания для возникновения нерешённых задач.

Но, в Республике Таджикистан при неопределённости правового статуса курсантов, слушателей и адъюнктов порой возникают трудности. Например, при оформлении пенсии сотруднику, несмотря на статью 7 Закона Республики Таджикистан «О милиции»,¹ приходится доказывать, что он во время обучения привлекался к охране общественного порядка, так как в соответствии со статьёй 18 Закона Республики Таджикистан «О пенсионном обеспечении военнослужащих»² сотрудникам, которые увольняются со службы, также возможно засчитывать время их учёбы до поступления на службу (но не более пяти лет) из расчёта один год обучения за шесть месяцев прохождения службы. Также, в соответствии с частью 4 пункта 1 статьи 34 Закона Республики Таджикистан «О государственной службе»³ за весь период учёбы государственным служащим

¹ Закон Республики Таджикистан «О милиции» № 41 от 17.05.2004 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2004. - № 5. - Ст. 348.

² Закон Республики Таджикистан «О пенсионном обеспечении военнослужащих» № 1106 от 01.12.1994 года // Ведомости Верховного Совета Республики Таджикистан. – 1994. - № 23-24. - Ст. 462; Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 1996. - № 4. - Ст. 62; 2002. - № 4, ч.1. - Ст.161; 2003. - № 4. - Ст. 142.

³ Закон Республики Таджикистан «О государственной службе» № 233 от 05.03.2007 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2007. - № 3. - Ст.166; 2007. - № 6. - Ст. 429.

гарантируется сохранение заработной платы, которая в соответствии со статьёй 36 данного Закона состоит из должностного оклада и надбавок к нему.

Мы согласимся с мнением С.Ю. Анохиной, которая отмечает, что действием системы идеологических, экономических, организационных, социально-политических, правовых и других факторов определяется реальность социальной и правовой защищённости личности. Обеспечение данной защищённости однозначно зависит от социальной политики государства и её деятельности в данной сфере. От правового положения в обществе зависит качество правовой и социальной защищённости сотрудников органов. Именно поэтому требуется изменение правового положения сотрудников органов, причём конструктивное, и ощутимая государственная поддержка их правовой и социальной защиты, так как от состояния социальной и правовой защищённости сотрудников зависит положение законности в их подразделениях, а также их эффективная борьба против преступности и иных правонарушений и установление надёжной защиты правопорядка в государстве.¹

В Федеральном Законе России «О полиции»,² как уже отмечалось, помимо обучающихся также указаны сотрудники научно-исследовательских и образовательных учреждений.

¹ Анохина С.Ю. Социальная и правовая защищённость сотрудников органов внутренних дел: вопросы теории: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2006. - С. 10.

² Федеральный Закон Российской Федерации «О полиции» № 3-ФЗ от 07.02.2011 года [электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_110165/ (дата обращения: 10.03.2017).

Закон (в частности проект Закона Республики Таджикистан «О полиции») должен создать законодательные основы организации и деятельности государственных органов в соответствии с новыми общественными отношениями. Он должен предусматривать комплексное решение задач по устранению несогласованности норм, а также устранять пробелы, которые существуют в правовом регулировании деятельности органов. Во время разработки законов необходимо учитывать подходы и принципы модернизации, основные направления преобразований, а также научные достижения, положительный зарубежный и отечественный опыт деятельности государственных органов.

По справедливому, на наш взгляд, мнению Р.Р. Юлдошева, конкретное определение прав и обязанностей, правового положения сотрудника полиции, а также предоставление правовых гарантий установления законности в её деятельности и повышение результативности работы должны являться основными целями законопроекта.¹

В посланиях Президента республики, Лидера нации, уважаемого Эмомали Рахмона к Маджлиси Оли Республики Таджикистан отмечается, что: «Проблема обучения различным профессиям и подготовки профессиональных кадров является важнейшей обязанностью руководителей и ответственных лиц министерств и ведомств, в частности тех министерств и ведомств, в чьих структурах имеются учебные заведения.

¹ Юлдошев Р.Р. Реформирование органов внутренних дел Таджикистана в контексте судебно-правовых реформ // Актуальные проблемы реформирования органов внутренних дел Республики Таджикистан: материалы международной научно-практической конференции (г. Душанбе, 27.11.2015). – Душанбе, 2016. - С. 246.

Правительство должно обеспечить рост науки и образования, повышение качества образования и педагогической квалификации. Хочу отметить, что будущее страны зависит от деятельности преподавателей и динамики роста науки и образования. Мы должны помнить, что только грамотный народ может вырастить культурных и грамотных потомков, подготовить достойных кадров для процветания страны».¹

Для эффективного решения этой поставленной задачи приоритетной является необходимость гарантий социальной и правовой защиты.

Е.Р. Абызова отмечает, что тенденция повышения роли прав человека неуклонно обнаруживается на протяжении всей человеческой истории, вследствие которой повышается роль права вместе с прогрессом общества, т.е. развитием культуры, ростом социального благосостояния народа и экономики, установлением подлинной демократии. Ценность правового статуса определяется тем, что он помогает создать такую систему норм, которая наилучшим образом способствует повышению уровня правовой защищённости человека. Теория и практика деятельности органов внутренних дел постоянно эволюционируют в связи с развитием общества. Подход к системе управления, методы и формы использования персонала органов главным образом определяются национальными особенностями и социальным и экономическим положением населения.²

¹ Послание Лидера нации, Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона к Маджлиси Оли Республики Таджикистан. - Душанбе, 2016. - С. 22-25.

² Абызова Е.Р. Правовой статус сотрудников органов внутренних дел: общетеоретические аспекты: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2006. - С. 5.

На основании статьи 2 Закона Республики Таджикистан «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»¹ только определено понятие курсанта как лица, которое в установленном порядке зачислено в военное (либо специальное) высшее учебное заведение и учится с целью получения определенного уровня образования и специальности.

Конечно, это понятие в полном объеме не раскрывает сущность курсанта образовательного учреждения органов, и не определяет его правовой статус, так как курсанты, в том числе слушатели и адъюнкты очного обучения, имея специальное звание рядового и начальствующего состава, наравне с сотрудниками привлекаются к охране общественного порядка, выполнению основных задач, стоящих перед органами внутренних дел.

Например, Н.И. Матузов и А.В. Малько считают, что теоретическое и практическое значение имеют проблемы правового статуса. На уровне теории эта проблема связана с научным понятием механизма правового регулирования. Факт данного регулирования заключается в развитии системы юридических гарантий по достижению конечного результата.²

Сотрудники образовательных учреждений системы МВД осуществляют процесс подготовки кадров. В соответствии с частью 3 статьи 6 Закона Республики

¹ Закон Республики Таджикистан «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» № 531 от 19.05.2009 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2009. - № 5. - Ст. 146.

² Матузов Н.И. Теория государства и права: учебник / Н.И. Матузов, А.В. Малько. – Москва, 2002. - С. 250.

Таджикистан «О государственной службе»¹ действие закона не распространяется на сотрудников учебных заведений. Следовательно, сотрудники учебных заведений, подготавливая специалистов, не подпадают под действие закона. Учебные подразделения МВД имеют особую специфику: их сотрудники, в первую очередь, обучая, подготавливая кадры, в дополнение на основании правовых актов, штатных расписаний, выполняемых задач являются сотрудниками органов внутренних дел. Следовательно, наряду с обучающимися, необходимо также отметить в законе сотрудников образовательных учреждений МВД.

Правовой статус, по мнению И.Б. Буриева, это совокупность законных интересов, свобод, а также прав и обязанностей гражданина, которые определяют положение личности в обществе.²

Согласно пункта 8 Положения, курсанты и слушатели учебных заведений профессионального образования системы МВД Республики Таджикистан, а также руководящий и профессорско-преподавательский состав этих образовательных учреждений, которые имеют специальные звания сотрудника милиции, осуществляющие подготовку личного состава органов внутренних дел, на основании штатного расписания, утверждённого Министром внутренних дел Республики Таджикистан, считаются исполняющими обязанности сотрудника органов внутренних дел. А также, в соответствии с подпунктом «е» пункта 44 Положения

¹ Закон Республики Таджикистан «О государственной службе» № 233 от 05.03.2007 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2007. - № 3. - Ст. 166; 2007. - № 6. - Ст. 429.

² Буриев И.Б. Некоторые проблемы правового статуса должностных лиц и правовых институтов дореволюционного Таджикистана. – Душанбе: Ирфон, 2005. - С. 6.

участие в сборах, учениях, спортивных мероприятиях и других мероприятиях, связанных с обучением сотрудников органов внутренних дел, а также учёба в адъюнктуре, докторантуре и нахождение в творческом отпуске считается прохождением службы в органах внутренних дел. Исходя из этих пунктов, Положение определяет правовой статус курсантов, слушателей и адъюнктов, а также сотрудников образовательных учреждений. Однако данное определение не является на уровне закона.

В своих исследованиях А.Ш. Давлатшоева подчёркивает, что при подготовке кадров системы МВД Республики Таджикистан необходимо учесть особенности функционирования, организации и правового регулирования деятельности всех правоохранительных органов.¹

Положение является ведомственным нормативно-правовым актом, и его действие регламентируется внутри государственного органа.

В юридической литературе правовой статус разделяют наравне с другими видами на такие, как статус физических и юридических лиц; отраслевые статусы; профессиональные и должностные статусы.

Х.Х. Лойт говорит также о том, что улучшение нормативной базы, которая устанавливает для сотрудников гарантии обеспечения правового положения и регламентирует порядок прохождения ими службы, становится главной задачей и требует научного обоснования. Для компенсации ограничений некоторых общегражданских свобод и прав сотрудников, которые обусловлены особенностями их службы и предназначены в первую очередь, законодательством установлены

¹ Давлатшоева А.Ш. Особенности подготовки профессиональных кадров в системе органов внутренних дел суверенного Таджикистана: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Душанбе, 2015. - С. 8.

соответствующие правовые льготы и гарантии сотрудникам органов внутренних дел, обеспечивающие их социальную защиту.¹

Процесс кадрового обеспечения органов внутренних дел зависит от функционирования в первую очередь образовательных учреждений органов внутренних дел. Эффективность деятельности, рост своевременной раскрываемости преступлений и профилактика преступности зависит от хорошо обученных, качественно подготовленных и квалифицированных кадров. В связи с этим для системы органов внутренних дел необходимо правильное функционирование её образовательных учреждений и правовой статус обучающихся в этих заведениях.

В свою очередь, для реализации методов осуществления функций государства, таких как стимулирование, поощрение, социальная защита, премирование и т.д., необходима правовая основа и определение правового статуса обучающихся и сотрудников учебных заведений органов внутренних дел.

С новым определением правового статуса личности в целом, утверждает Е.Р. Абызова, в частности связана проблема установления правового статуса сотрудников органов. Правовой статус сотрудников, его динамика определяются стратегическим направлением демократического развития государства, т.е. процессом становления свободного гражданского общества и правового государства. Особенность этого статуса в том, что служба в органах, наделяя сотрудников широкими полномочиями, в то же время налагает существенные

¹ Лойт Х.Х. Государственная кадровая политика в России и её реализация в органах внутренних дел (Исторический и организационно-правовой аспект): автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – Санкт-Петербург, 1998. - С. 13.

ограничения. Правовой статус сотрудников, имея комплексный характер, объединяет признаки специальных статусов, таких как статус государственных служащих, представителей власти и должностных лиц, что препятствует процессу «демилитаризации» всех сотрудников органов внутренних дел. В частности это относится к преподавательскому составу учебных заведений системы МВД, так как они в чрезвычайных случаях являются резервом министра внутренних дел.¹

Мы считаем, что определение правового статуса курсантов, слушателей и адъюнктов очного обучения, а также сотрудников образовательных учреждений органов внутренних дел Республики Таджикистан на уровне закона было бы правовой основой для роста уровня знаний и повышения самосознания кадров, а также дальнейшего реформирования органов внутренних дел Республики Таджикистан.

Учитывая процессы прогресса общества, любой нормативно-правовой акт нуждается в коррекции, изменении или дополнении. Так как Республика Таджикистан находится на этапе развития и реформирования органов внутренних дел, действующие положения органов внутренних дел, как и другие нормативно-правовые акты, нуждаются в переработке.

Мы полагаем, что на уровне Закона Республики Таджикистан «О милиции» (также в законопроекте Республики Таджикистан «О полиции»), определяя правовой статус обучающихся по очной форме обучения, а также сотрудников образовательных учреждений органов внутренних дел Республики Таджикистан, можно достичь следующих целей:

¹ Абызова Е.Р. Правовой статус сотрудников органов внутренних дел: общетеоретические аспекты: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2006. - С. 6.

Во-первых, закон с точки зрения кадрового обеспечения будет дополненным, а также не противоречащим и соответствующим другим законодательным актам, что в процессе реализации законов не создаст двусмысленных ситуаций;

Во-вторых, будет правовой основой для роста уровня знаний и повышения самосознания кадров органов внутренних дел;

В-третьих, будет правовой основой социальной защиты сотрудников органов внутренних дел и дальнейшего развития и совершенствования социального обеспечения;

В-четвёртых, государством будет обеспечена гарантия правовой и социальной защиты всего личного состава органов внутренних дел Республики Таджикистан.

Республика Таджикистан, как и другие государства, стремится в первую очередь улучшить уровень жизни населения и стабилизировать общественные отношения посредством совершенствования своей законодательной базы, так как верховенство закона в государстве и в целом правовое регулирование всех общественных процессов является предпосылкой дальнейшего развития правового государства.

Органы внутренних дел, являясь государственными органами по реализации его правоохранительной функции, с учётом процессов прогресса общества, как уже отмечали, находятся на этапе реформирования. Совершенствование деятельности органов внутренних дел зависит от профессионализма кадров, улучшения условий труда, материально-технической оснащённости, и в первую очередь - от улучшенной правовой базы. Деятельность органов внутренних дел правильно функционирует за счёт процесса кадрового обеспечения.

Проанализировав законодательство, можно определить, что государство посредством своей законодательной функции создает правовую основу деятельности органов внутренних дел, а также их кадрового обеспечения. В связи с этим также рассмотрим Положение, которое является другим основополагающим правовым актом процесса кадрового обеспечения органов внутренних дел.

Закон Республики Таджикистан «О нормативно-правовых актах»¹ определяет Положение, как нормативно-правовой акт, который детально регламентирует структуру, правовой статус, порядок деятельности государственных органов, учреждений и организаций, а также определяет их взаимоотношения с другими органами, учреждениями, организациями и гражданами. Так, Положение регулирует порядок и условия прохождения службы, а также определяет правовой статус сотрудников органов внутренних дел Республики Таджикистан.

Только целостность правовой базы способна создать прочный механизм по реализации права и норм правовых актов. В связи с этим необходима взаимосвязь и соответствие правовых актов, составляющих правовую основу службы в органах внутренних дел.

Качество закона и нормативно-правовых актов, отмечает Э.С. Насурдинов, определяет эффективность правового механизма, регулирует общественные отношения и обеспечивает правопорядок.² Противоречия

¹ Закон Республики Таджикистан «О нормативно-правовых актах» № 1414 от 30.05.2017 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2017. - № 6. - Ст. 38.

² Насурдинов Э.С. Формирование правовой культуры в Республике Таджикистан в условиях углубления культурно-цивилизационных различий: проблемы теории и практики: дис. ... д-ра юрид. наук. – Душанбе, 2014. - С. 214-215.

между нормативно-правовыми актами, несоответствия законодательства и ряд других недостатков правовых актов являются доказательством низкого уровня правовой культуры в области правотворчества.¹

Законотворческий процесс - это процесс, который находится в постоянном действии и функционировании. Так как государство и общество постоянно развиваются, возникают новые общественные отношения, и каждый этап общественной жизни нуждается в новых правилах регулирования общественных отношений. Некоторые отмеченные законы заново приняты, а некоторые дополнены или откорректированы.

А.Б. Бобоназарода отметил, что на основании приоритетных документов реформирования милиции, в качестве определённого основного направления в первую очередь возникла необходимость совершенствования законодательной базы, а также создания новой кадровой политики органов внутренних дел.²

Для создания новой кадровой политики и её составных процессов, таких как кадровое обеспечение, необходимо совершенствование правовой основы, и в первую очередь - улучшение Положения.

Однако Положение, являясь основополагающим правовым актом процесса кадрового обеспечения, по нашему мнению, имеет некоторые проблемные аспекты, нуждающиеся в совершенствовании. В связи с этим более

¹ Насурдинов Э.С. Формирование правовой культуры в Республике Таджикистан в условиях углубления культурно-цивилизационных различий: проблемы теории и практики: дис. ... д-ра юрид. наук. – Душанбе, 2014. - С. 217.

² Бобоназарода А.Б. Актуальные вопросы реформы милиции Республики Таджикистан // Актуальные проблемы реформирования органов внутренних дел Республики Таджикистан: материалы международной научно-практической конференции (г. Душанбе, 27.11.2015). – Душанбе, 2016. - С. 21.

углублённо проанализируем Положение, что позволит выявить существующие изъяны в данном правовом акте.

Так, несмотря на Закон Республики Таджикистан «О милиции»,¹ где отмечено, что курсанты, слушатели и адъюнкты образовательных учреждений МВД привлекаются к выполнению задач органов внутренних дел, в пункте 5 Положения указано, что привлечение постоянного и переменного состава образовательных и научно-исследовательских учреждений для решения задач органов внутренних дел в различных регионах республики является исключением. В данном пункте более определённо сформулированы пределы расстояний для выполнения задач. То есть учитывается расстояние и время, которое можно использовать для изучения и повышения уровня знаний.

На основании пункта 9 Положения, на службу принимаются граждане не моложе 18 лет после прохождения военной службы по призыву, за исключением курсантов и женщин. А для учёбы в образовательные учреждения МВД Республики Таджикистан принимаются граждане в возрасте от 17 лет. Возникает необходимость более глубокого изучения данного определения, так как в соответствии со статьёй 19 Закона Республики Таджикистан «О милиции» на службу принимаются граждане не моложе 20 лет. Законодатель исходит из того, что в соответствии со статьёй 19 Закона Республики Таджикистан «О всеобщей воинской обязанности и военной службе»² на военную службу призываются

¹ Закон Республики Таджикистан «О милиции» № 41 от 17.05.2004 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2004. - № 5. - Ст. 348.

² Закон Республики Таджикистан «О всеобщей воинской обязанности и военной службе» № 139 от 10.11.2000 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2000. - № 11. - Ст. 539.

граждане от 18 лет и в соответствии со статьёй 34 данного Закона срок военной службы по призыву составляет 24 месяца (т.е. 2 года). Далее в связи со сделанным исключением уточнён возраст курсантов, принимаемых на учёбу, но не женщин. Не было бы противоречий с законом, если бы в данном пункте указать «приём на службу не моложе 20 лет», а в скобках - «женщины не моложе 18 лет», а также «за исключением курсантов и женщин» считать только в части «после прохождения военной службы по призыву либо имеющих военный билет».

В соответствии с подпунктом «е» пункта 10 Положения, принятие на службу в органы внутренних дел исключается при наличии близкого родства с сотрудником, если их служба в органах внутренних дел связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому. Но, на основании 4-го абзаца части 1 статьи 9 Закона Республики Таджикистан «О борьбе с коррупцией»¹ принятие на государственную службу исключается одновременно в случаях прямой подчинённости, подконтрольности, а также подотчётности должностей, занимаемых близкими родственниками. Следовательно, данный пункт полностью не содержит норму закона, такую как «подотчётность должности».

Пункт 11 Положения обязует на основании контракта лиц, поступивших в образовательные учреждения профессионального образования МВД Республики Таджикистан, по окончании указанных учреждений прослужить в органах внутренних дел не менее трёх лет. Так на правовой основе возникают гарантии обеспечения органов внутренних дел

¹ Закон Республики Таджикистан «О борьбе с коррупцией» № 100 от 25.07.2005 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2005. - № 7. - Ст. 402; 2007. - № 7. - Ст. 660; 2008. - № 10. - Ст. 800.

профессиональными кадрами, и данный пункт нуждается в фактической реализации.

Пункт 20 Положения определяет порядок присвоения специальных званий начальствующего и рядового состава органов внутренних дел. В части 9 данного пункта определено присвоение специальных званий лицам, имеющим учёные степени и (или) учёные звания. В подпункте «а» данной части отмечено: кандидатам наук и (или) профессорам, в то время как до присвоения учёного звания «профессор» изначально присваивается учёное звание «доцент». В данном подпункте необходимо заменить слово «профессор» на слово «доцент». В подпункте «б» определены звания подполковник милиции или внутренней службы и полковник милиции или внутренней службы, что при реализации подпункта приводит к затруднениям. С учётом подпункта «а» и подпункта «в» необходимо в подпункте «б» удалить слова «полковник милиции, полковник внутренней службы».

Рассматривая некоторые аспекты Закона Республики Таджикистан «О научной деятельности и государственной научно-технической политике»,¹ можно определить, что в соответствии со статьёй 94 Трудового кодекса Республики Таджикистан² в рамках социальной защиты научных работников и преподавательского состава трудовой отпуск определён в количестве от 28 до 56

¹ Закон Республики Таджикистан «О научной деятельности и государственной научно-технической политике» № 1197 от 18.03.2015 года (В редакции Закона Республики Таджикистан от 17.05.2018 г. № 1530) [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=123873 (дата обращения: 08.08.2017).

² Трудовой кодекс Республики Таджикистан № 1329 от 23.06.2016 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2016. - № 7. - Ст. 604.

календарных дней. Однако в Законе Республики Таджикистан «О милиции»¹ и в пункте 35 Положения, при предоставлении сотрудникам органов внутренних дел различных видов оплачиваемых отпусков данная норма не учтена. Было бы целесообразно в пункте 35 Положения учесть данную норму.

В подпункте «в» пункта 39 Положения указано, что отпуск по окончании учебного заведения органов внутренних дел продолжительностью 45 суток должен предоставляться до направления к месту прохождения службы. В этом случае нарушается принцип непрерывности в службе. Со дня подписания и регистрации приказа об окончании учебного заведения обучающиеся перестают быть курсантами, а на должность назначаются по истечении 45 дней. Со временем работники кадрового аппарата, решив данную проблему, во время издания приказа о назначении период отпуска отмечают нахождением в распоряжении МВД Республики Таджикистан. Однако мы полагаем, что необходимо нормативное урегулирование данного вопроса.

41-й пункт Положения учитывает абзац 1 части 3 статьи 32 Закона Республики Таджикистан «О научной деятельности и государственной научно-технической политике»² о сохранении льгот в части ежемесячной надбавки за учёную степень докторам и кандидатам наук, работающим в государственных учреждениях, научных и

¹ Закон Республики Таджикистан «О милиции» № 41 от 17.05.2004 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2004. - № 5. - Ст. 348.

² Закон Республики Таджикистан «О научной деятельности и государственной научно-технической политике» № 1197 от 18.03.2015 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=123873 (дата обращения: 08.08.2017).

научно-технических организациях, независимо от форм собственности, но нуждается в фактической реализации. Однако данный пункт не учитывает часть 4 пункта 1 статьи 34 Закона Республики Таджикистан «О государственной службе»¹ о гарантии государственным служащим за весь период учёбы сохранения заработной платы, которая в соответствии со статьёй 36 данного Закона состоит из должностного оклада и надбавок к нему.

В соответствии с пунктом 43 Положения на сотрудников органов внутренних дел, обучающихся в образовательных учреждениях профессионального образования по заочной форме, распространяются льготы, установленные законодательством Республики Таджикистан для граждан Республики Таджикистан. Обучающиеся по заочной форме являются сотрудниками органов внутренних дел, и на них как на сотрудников льготы и так распространяются. Однако обучающиеся по очной форме, исполняя задачи сотрудников органов внутренних дел, с учётом данного пункта остаются без льгот и без правовой защищённости со стороны государства. Указанную часть пункта 43 можно прокомментировать по-разному. *Во-первых*, возможно, хотели указать, что на сотрудника органов внутренних дел льготы распространяются и во время прохождения занятий по заочной форме обучения. В таком случае данная часть требует корректировки в виде «во время прохождения обучения». *Во-вторых*, возможно, произошла техническая ошибка, и имелось в виду очное обучение. В таком случае данная часть будет иметь противоречие с законом, так как законодателем не определено, что обучающиеся по очной форме являются сотрудниками органов внутренних дел.

¹ Закон Республики Таджикистан «О государственной службе» № 233 от 05.03.2007 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2007. - № 3. - Ст. 166; 2007. - № 6. - Ст. 429.

Как мы видим, есть необходимость корректировки данной части пункта 43 Положения, и было бы правильно учесть права и социальную защищённость обучающихся в образовательных учреждениях органов внутренних дел по очной форме обучения.

В части 6 пункта 45 Положения указано, что можно назначить сотрудника органов внутренних дел исполняющим обязанности по вакантной должности не более двух месяцев, а по не вакантной – четырёх месяцев, за исключением случаев предоставления сотруднику, состоящему на должности, отпусков по беременности и родам, а также по уходу за ребёнком. Так, при предоставлении сотруднику отпусков по беременности и родам, а также по уходу за ребёнком (до трёхлетия ребёнка) другого сотрудника можно назначить на данную должность, но только исполняющим обязанности, так как в соответствии с частью 3 статьи 114 и частью 5 статьи 224 Трудового кодекса Республики Таджикистан¹ период до и после родового отпуска, а также отпуска по уходу за ребёнком до достижения им трех лет за работником сохраняется место работы (должность).

Однако в этот период сотруднику, который назначен исполняющим обязанности, не будут присваиваться специальные звания, так как, на основании пункта 20 Положения, специальное звание сотруднику присваивается с учётом занимаемой должности, а период назначения исполняющим обязанности по должности не учтён. Также в пункте 41 Положения не учтена оплата периода назначения исполняющим обязанности. В связи с этим указанная часть пункта 43 Положения нуждается в

¹ Трудовой кодекс Республики Таджикистан № 1329 от 23.06.2016 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2016. - № 7. - Ст. 604.

корректировке и в раскрытии более конкретизированного понятия.

В соответствии с пунктом 48 Положения время обучения в образовательном учреждении органов внутренних дел Республики Таджикистан засчитывается из расчёта один месяц учёбы за один месяц военной службы по призыву. Хотя в соответствии со статьёй 30 Закона Республики Таджикистан «О всеобщей воинской обязанности и военной службе»¹ время обучения в военном образовательном учреждении профессионального образования засчитывается из расчёта два месяца военной службы во время учёбы за один месяц военной службы по призыву. В данном случае имеет смысл уточнить на уровне закона приравненное время обучения курсантов.

Целостно рассмотрев Положение, нами было определено, что этот правовой акт, имея положительные аспекты, всё же нуждается в переработке и корректировании, а также в дополнении и изменении некоторых пунктов для улучшения процесса кадрового обеспечения. Тем самым, мы считаем, что с учётом реформы и обновления правовой базы деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан необходимо на основании вышеизложенного анализа внести изменения, или же принять Положение в новой редакции.

Так, мировое сообщество в целом и каждое государство в отдельности, твёрдо шагая в сторону научной и технической цивилизации, находится в процессе ежедневного развития. Каждый этап развития имеет свою правовую базу, и в связи с потребностями общества государство, реализуя свою законодательную функцию,

¹ Закон Республики Таджикистан «О всеобщей воинской обязанности и военной службе» № 139 от 10.11.2000 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2000. - № 11. - Ст. 539.

соответственно меняет, корректирует и обновляет законы и иные нормативно-правовые акты.

Таким образом, на основании вышеизложенного анализа, мы предлагаем следующие выводы:

1. Тенденции общественной жизни независимого Таджикистана, обусловленные мировым прогрессом и реформами государственных органов, обязуют государство планировать и обновлять свою кадровую политику, так как для эффективного воздействия правовых норм необходимо при подготовке законов и иных правовых актов изучить и обязательно учесть нормы других законов, чтобы по их принятию не возникали противоречия.

2. С учётом развития государства в различных направлениях, роль трудового законодательства в регулировании кадрового обеспечения органов внутренних дел Республики Таджикистан должна являться весомой, так как реалии современного периода, а также проводимая реформа милиции обязуют пересмотреть специфичность реализации кадрового обеспечения органов, которая выражается в ограничении рамок законодательного регулирования, и перейти к всесторонней правовой реализации трудовых отношений. То есть регулирование Трудовым кодексом кадровых процессов в органах внутренних дел является своевременной мерой.

3. Для определения прав, свобод, законных интересов, а также обязанностей, которые определяют положение личности в обществе, необходимо на уровне закона установить правовой статус сотрудников органов внутренних дел в целом, и, в частности, курсантов, слушателей, адъюнктов, докторантов (по очной форме обучения) и всех сотрудников ведомственных учебных подразделений МВД Республики Таджикистан.

4. Включение статьи в Закон Республики Таджикистан «О милиции» (а также в проект Закона

Республики Таджикистан «О полиции») для определения того, что курсанты, слушатели, адъюнкты, научно-педагогические работники, руководящий состав и иные сотрудники образовательных учреждений системы МВД Республики Таджикистан считаются проходящими службу в милиции, является своевременной и необходимой мерой.

5. Для эффективной реализации кадровых процессов и гарантий социальной защиты кадрового состава органов внутренних дел, с учётом недостатков, указанных в данном параграфе, следует изменить и дополнить или же принять в новой редакции «Положение о прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел Республики Таджикистан».

§ 2.2. Основные направления и механизм реализации кадровой деятельности в органах внутренних дел Республики Таджикистан

Сегодня Республика Таджикистан в условиях независимости, несмотря на социально-экономические сложности, переходит к рыночной экономике, либерализации общественной жизни, демократическим преобразованиям политико-правовых отношений. В таких условиях от органов внутренних дел требуется большая ответственность в решении задач по административной, уголовно-процессуальной и оперативно-розыскной деятельности.

Учитывая, что органы внутренних дел - это, прежде всего их кадры, динамика роста деятельности зависит от качественного кадрового обеспечения. Сотрудники органов внутренних дел по своим функциям в государстве относятся к числу важных социальных групп в обществе.

Проводимая государственная кадровая политика - это общественно-политическая ситуация, складывающаяся в государстве на различных исторических этапах.

Современная кадровая политика Республики Таджикистан в государственных органах ориентирована на развитие потенциала принятых на работу сотрудников, постоянное совершенствование принципов, методов, технологий комплектования кадров.¹ Также, с учётом данного исследования можно считать, что на всех этапах развития органов внутренних дел Таджикистана важная роль придавалась организационно-методическому

¹ Указ Президента Республики Таджикистан «Об утверждении Концепции государственной кадровой политики Республики Таджикистан» № 582 от 31.12.2008 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=120253 (дата обращения: 08.08.2017).

руководству работой по подбору и расстановке, подготовке кадров и их воспитанию.

В.Н. Бойко и В.И. Притула утверждают, что успешное решение правоохранительных задач, возложенных на органы внутренних дел, помимо материально-технических и финансовых средств, требует качественного кадрового обеспечения, так как лишь профессионально подготовленные и преданные своему делу кадры могут решать многосложные задачи борьбы с преступностью и обеспечения общественной безопасности. В науке управления органами внутренних дел такое обеспечение принято называть кадровой работой. Исходя из создавшегося в настоящее время положения, значительные усилия направляются главным образом на стабилизацию кадрового состава, формирование и сохранение профессионального ядра. От выбора стиля управления персоналом, эффективности использования кадрового потенциала системы МВД, уровня их профессионализма и духовно-нравственного состояния, от умелой расстановки управленческих кадров зависит конечный результат правоохранительной деятельности.¹

Кадровая работа является деятельностью по становлению, прогрессированию и качественному использованию кадрового состава. Необходимым составом функционирования данного механизма является привлечение сотрудников к активизации деятельности методом стимулирования в моральном и материальном виде, а также научно обоснованная оценка кадров по их деловым и моральным качествам.

¹ Бойко В.Н. Правовое обеспечение государственной службы в органах внутренних дел: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2000; Притула В.И. Кадровое обеспечение подразделений предварительного следствия в органах внутренних дел Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2009.

С.Ф. Зыбин отмечает, что подбор, расстановка и воспитание кадров являются важнейшим направлением кадровой работы. Как социальный процесс государственная кадровая политика в органах внутренних дел, полагает учёный, имеет следующие особенности:

Во-первых, предполагает выработку научно обоснованной программы деятельности, определение главных задач в правоохранительной сфере и основных направлений развития и совершенствования ведущих служб МВД, постановку принудительных задач руководителям в интересах повышения качества выполнения служебно-оперативных задач, а также воспитание сотрудников, выработку форм, методов и средств достижения поставленных задач; координацию деятельности правоохранительных органов, трудовых коллективов и общественности по укреплению законности и правопорядка.

Во-вторых, предполагает необходимость подбора и расстановки кадров с тем, чтобы на решающих участках стояли люди, способные глубоко понимать политику государства и самоотверженно бороться за её выполнение. Люди, имеющие высокие нравственные качества, личную убеждённость, ориентированность на верность Конституции и Присяге, соблюдающие нормы Кодекса чести, непримиримые в борьбе с преступностью и коррупцией.

В-третьих, включает контроль и проверку исполнения принятых решений, как важнейшее условие воспитания кадров в духе строжайшего соблюдения государственной и служебной дисциплины. Федеральные власти рассматривают данную особенность, как

действенное оружие в борьбе против самоуспокоенности, декларативности в работе и безответственности.¹

Так, эффективность деятельности органов внутренних дел зависит от государственной кадровой политики. Кадровая политика органов внутренних дел осуществляется кадровой деятельностью, которая направлена на кадровое обеспечение и реализуется механизмом, состоящим из определённых организационно-практических форм, методов, средств и правовых норм. Кадровая деятельность включает в себя такие основные направления, как комплектование, состоящее из элементов подбора и расстановки кадров, и обучение, состоящее из элементов подготовки и воспитания кадров. Её направления, не исчерпываясь, расширяются за счёт других функций в контексте этих основных направлений.

Кадровая деятельность - это комплекс взаимосвязанных экономических, организационных, правовых, психолого-педагогических мероприятий по отбору, приёму, расстановке, переподготовке, повышению квалификации и целевому использованию кадров.

То есть, целесообразнее отметить, что кадровое обеспечение, являясь процессом составной части кадровой политики органов внутренних дел, состоит из таких направлений кадровой деятельности, как комплектование и подготовка кадров, также постоянно сопровождается воспитанием кадров.

В годы становления советской власти и формирования органов милиции, согласно архивным источникам, кадровая деятельность была нормативно установлена. Так, пункт 6 главы 2 Положения о НКВД ТаджССР, утверждённого Постановлением ЦИКС и СНК

¹ Зыбин С.Ф. Кадровое обеспечение деятельности органов внутренних дел: историко-правовой и теоретико-правовой анализ: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – Санкт-Петербург, 1997. - С. 9-11.

ТаджССР за № 37 от 16.11.1929 года, определял обучение и подготовку личного состава. В пункте 10 главы 4 было указано, что кадровая деятельность состоит из таких процессов, как назначение, перемещение, увольнение, воспитательная работа.¹ В эти годы комплектование кадров, в частности процесс подбора, непосредственно находился в компетенции Правительства страны.²

Н.Д. Назаров отмечает, что кадровая работа должна строиться с учётом современных требований, на основе анализа прошлого, включая нетрадиционные подходы, а также пересмотра устоявшихся взглядов. Если раньше в комплектовании кадров главную роль играли партийные организации, то с конца 80-х годов прошлого века происходит «деполитизация» правоохранительных органов. В деле совершенствования деятельности милиции важным является применение новых способов отбора (тесты, собеседование, дача заданий, групповые дискуссии, физическая проверка и т.д.), позволяющих более объективно оценивать способности и качества лиц, поступающих на службу в органы внутренних дел.³

Как известно, в республике в 90-е годы прошлого столетия сложилась непростая общественно-политическая обстановка, результат которой отрицательно повлиял на престиже службы, и в целом ухудшилось состояние работы с кадрами. В эти годы, решая проблемы укомплектованности штатов, был упущен уровень требований к кандидатам на службу. Во время решения задач, делая главный упор на количественный состав,

¹ ЦГА РТ. - Ф. 10. - Оп. 1. - Д. 448. - Л. 131, 133-134.

² ЦГА РТ. - Ф. 10. - Оп. 5. - Д. 104. - Л. 14.

³ Назаров Н.Д. Организационно-правовые основы становления и развития милиции Таджикистана (1917-2006 гг.): дис. ... д-ра юрид. наук. – Москва, 2007. - С. 318-319.

забывали обращать внимание на состояние качества кадров.

Показатели деятельности органов внутренних дел, повышение эффективности их работы в современных условиях зависят не от количественного состава сотрудников, а от качества кадров, правильной организации управления ими, уровня их подготовки.

Главная цель работы с кадрами в органах внутренних дел – это формирование стабильного кадрового состава, соответствующего современным экономическим, социальным и политическим условиям, способного решать задачи, поставленные перед органами внутренних дел обществом и государством.

С.Ф. Зыбин подчеркивает три основные функции кадровой работы: теоретико-познавательная; практико-прикладная; правовоспитательная. Теоретическое осмысление кадровых проблем, пропагандирование научно обоснованных выводов среди практических работников кадровых аппаратов, руководителей органов внутренних дел и подразделений помогают в деле качественного и своевременного формирования кадров.¹

На сегодняшний день в Республики Таджикистан можно выделить следующие основные задачи кадровой работы в органах внутренних дел:

- обеспечить соответствие выпускников ведомственных образовательных учреждений государственным требованиям и общественным ожиданиям;
- создать эффективную систему кадрового планирования с использованием научно обоснованных методик и результатов мониторинга кадровых задач;

¹ Зыбин С.Ф. Кадровое обеспечение деятельности органов внутренних дел: историко-правовой и теоретико-правовой анализ: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – Санкт-Петербург, 1997. – С. 13.

- обеспечить качество кадрового состава за счёт комплектования органов внутренних дел высококвалифицированными кадрами;

- обеспечить преемственность опыта служебной деятельности при обновлении кадрового состава органов внутренних дел.¹

Для осуществления поставленных задач необходима реализация кадровой деятельности в контексте кадровой политики органов внутренних дел.

Реализация кадровой политики органов внутренних дел, на взгляд А.М. Артемьева, должна проводиться в двух направлениях: организационном и социально-психологическом. Организационные меры включают подбор, расстановку кадров, профессиональную подготовку и переподготовку личного состава. Социально-психологическое направление связано с регулированием межличностной обстановки, сплочением коллектива, мобилизацией на выполнение служебных задач, формированием идейного и организационного единства коллектива. В современной системе МВД существенно актуализировались две сложные задачи. Первая заключается в необходимости обеспечить опережающее развитие подготовки специалистов органов по отношению к требованиям сегодняшнего дня и ближайшего будущего, складывающимся в соответствии со сложными изменениями оперативно-служебной обстановки в стране и в регионах; вторая - в необходимости перестройки всей системы подготовки и переподготовки кадров,

¹ Распоряжения МВД Республики Таджикистан «Об утверждении Положения об Управлении кадров и работы с личным составом МВД Республики Таджикистан и типовая инструкция о кадровом аппарате органов внутренних дел» № 12 с приложением от 31.05.2010 года; «Об утверждении Устава Академии МВД Республики Таджикистан» № 271 с приложением от 25.04.2019 года.

обеспечивающей непрерывность их профессионального роста. В современных условиях квалифицированный специалист органов внутренних дел должен не только обладать накопленными знаниями, но и потенциально быть способным эффективно распоряжаться будущей информационной технологией при выполнении профессиональных функций.¹

Реализация основных задач МВД в современных условиях, как одна из функций государства, требует исследований практических и теоретических проблем, а также для формирования правового государства, укрепления законности и правопорядка необходимо совершенствование системы кадровой работы в органах внутренних дел. Для принятия перспективных решений по борьбе с преступностью необходимы новые научно обоснованные подходы к решению задач кадрового обеспечения органов, совершенствование нормативно-правовой базы по планированию развития, изменению отбора и расстановки кадров, корректированию деятельности с учётом динамики оперативно-служебной обстановки.

Х.Х. Лойт отмечает, что кадровая политика в органах внутренних дел осуществляется в двух основных направлениях: перспективном и ретроспективном. Перспективная кадровая политика предполагает деятельность, направленную на подбор, изучение, подготовку, всестороннюю проверку лиц, изъявивших желание служить в органах внутренних дел, либо лиц, помощь которых может оказаться полезной в процессе борьбы с противоправными деяниями. Ретроспективное направление - это работа с кадровыми, внештатными и

¹ Артемьев А.М. Реализация кадровой политики МВД России в сфере подготовки кадров: организационно-правовые аспекты: автореферат дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2003. - С. 10-12.

негласными сотрудниками, а также с ветеранами правоохранительных органов. Необходимым условием обеспечения эффективности кадровой политики в органах внутренних дел является достижение и поддержание баланса прав и интересов сотрудника, с одной стороны, и государства - с другой.¹

Тем самым, совершенствование кадрового обеспечения предполагает решение проблем, связанных с подбором, расстановкой, обучением и воспитанием кадров, созданием устойчивого и высокопрофессионального кадрового ядра, способного эффективно решать самые сложные оперативно-служебные задачи.

Мы согласимся с мнением А.М. Артемьева, который считает, что для решения теоретических и практических задач необходимо:

1. Совершенствование правового и организационно-методического обеспечения подготовки обучающихся в образовательных учреждениях МВД, повышение эффективности их профессионального становления и закрепления на практической работе;

2. Разработка целевой программы мероприятий по совершенствованию профессионального обучения в образовательных учреждениях МВД;

3. Проведение анализа и разработки эффективной многоступенчатой системы подготовки специалистов в образовательных учреждениях МВД;

4. Разработка комплекса методов организационно-правового и психолого-педагогического обеспечения работы с сотрудниками милиции, в том числе в период их

¹ Лойт Х.Х. Государственная кадровая политика в России и её реализация в органах внутренних дел. (Исторический и организационно-правовой аспект): автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – Санкт-Петербург, 1998. - С. 7-8.

обучения, подготовки и переподготовки в образовательных учреждениях МВД.¹

Также в решении проблем немаловажна роль руководителей. Первоочередная задача любого руководителя – это повышение функциональности вверенного ему подразделения, которая осуществляется различными методами, так как в современных условиях достичь цели только методом контролирования невозможно.

Э.Г. Юзиханова отмечает, что в течение служебной деятельности сотрудники органов внутренних дел проходят определенные этапы профессионального становления: от стажёра до профессионала. Эти этапы связаны с процессом овладения и совершенствования знаний и умений, необходимых при работе в органах внутренних дел, применением приобретённых знаний в руководящей деятельности и передачей накопленного опыта молодому поколению. Каждый из этапов профессионального совершенствования имеет свои отличительные особенности. Знание этих особенностей обеспечит совершенствование управления кадрами.²

Руководителям подразделений необходимы изучение условий работы, разработка новейших методов управления и реализация действий по улучшению условий труда, результат который направлен на повышение качества деятельности. Главным образом, важны моральные качества руководителей.

¹ Артемьев А.М. Реализация кадровой политики МВД России в сфере подготовки кадров: организационно-правовые аспекты: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2003. - С. 8-10.

² Юзиханова Э.Г. Формирование кадровой политики органов внутренних дел [электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/formirovanie-kadrovoy-politiki-organov-vnutrennih-del> (дата обращения: 13.11.2017).

А.В. Новокрещёнов полагает, что в отношениях между людьми, особенно в кадровых вопросах, существует два регулятора – закон, обязательный для исполнения всеми под угрозой применения санкций, и мораль, нравственные ценности общества, обязательные в силу традиций, менталитета, религиозных верований. Нарушение моральных норм не преследуется по закону, но осуждается обществом, является предметом социального контроля.¹

Так, в трудовом этапе становления личности очень важна роль коллектива, устойчивость которого зависит от вклада каждого сотрудника, входящего в данный коллектив. В целом коллективизация в органах внутренних дел зависит от управленческих способностей руководителя.

Система кадрового обеспечения должна быть гибкой, своевременно и адекватно реагировать на постоянно меняющуюся социальную обстановку в государстве, при этом учитывать и иные факторы, влияющие на качественный и количественный состав кадров.²

Для эффективной реализации кадровой деятельности необходимо её прогнозирование и дальнейшее планирование с учётом потребностей в кадрах для тех или иных подразделений органов внутренних дел. В целом необходимо выработать механизм реализации кадровой деятельности.

¹ Новокрещёнов А.В. Государственная кадровая политика: учебное пособие СибАГС. – Новосибирск: Изд-во СИУ РАНХиГС, 2014. - С. 29.

² Теоретические основы и практика работы кадровых подразделений органов внутренних дел Российской Федерации по вопросам прохождения службы: учебно-практическое пособие / авторский коллектив. – М.: Академия управления МВД России, 2017. - С. 15.

Мы считаем, что механизм реализации кадровой деятельности – это комплекс правовых норм, форм, методов и средств организационно-практической работы, обеспечивающий эффективность подбора и расстановки кадров, профессиональной подготовки и морально-психологического обеспечения их служебной деятельности.

Е.А. Сумина полагает, что «формирование современного механизма кадрового обеспечения» является системой управленческих действий в органах внутренних дел, которая предназначена для комплектования вакантных должностей штатным составом сотрудников на конкурсной основе. Кандидаты должны обладать общими и специальными (профессиональными) качествами, необходимыми для выполнения задач в пределах своих полномочий в сфере защиты прав и свобод человека и гражданина, охраны правопорядка и обеспечения общественной безопасности, при условиях соблюдения законности и высокой общей и правовой культуры.¹

Важным элементом функционирования механизма должна являться мобилизация сотрудников на активную деятельность методом материального и морального стимулирования, научно обоснованная оценка кадров по их деловым и моральным качествам, которые способны улучшить кадровое обеспечение органов внутренних дел путём снижения риска возникновения проблем. Однако, несмотря на стабилизацию общественных отношений и прогресс государства, всё же в кадровом обеспечении органов внутренних дел Республики Таджикистан возникают проблемы.

¹ Сумина Е.А. Организационное и правовое обеспечение формирования кадров органов внутренних дел Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2009. – С. 9.

По мнению А.М. Артемьева, Г.Е. Волгиной и Е.А. Спицыной, кадровая деятельность органов внутренних дел имеет теоретические и практические проблемы, и данные проблемы содержат профессионально-личностный, динамичный, территориальный и организационно-правовой аспекты.

Профессионально-личностный аспект выражается в том, что эффективность кадрового обеспечения органов внутренних дел должна определяться уровнем профессионализма и личностными морально-нравственными качествами сотрудников.

Динамический аспект - это не явление кадрового обеспечения посредством воздействия на оперативно-служебную обстановку, а следование за её изменениями.

Территориальный аспект содержит неравномерность распределения кадрового ресурса по территории страны.

Организационно-правовой аспект выражается в нехватке экономических средств, в оттоке кадров, увеличении объема подготовки специалистов учебными заведениями системы МВД, тем самым, сохранив кадровый потенциал, и в реформировании собственной деятельности.¹

Отмеченные аспекты проблем, выявленные учёными, на наш взгляд, также могут в некоторой степени отражать и проблемы кадрового обеспечения органов внутренних дел Республики Таджикистан. Актуальность проблем, связанных с кадровым обеспечением органов

¹ Артемьев А.М. Реализация кадровой политики МВД России в сфере подготовки кадров: организационно-правовые аспекты: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2003; Волгина Г.Е. Проблемы комплектования органов внутренних дел в современных условиях. Лекция / Г.Е. Волгина, Е.А. Спицына. – 2-е изд., перераб. и доп. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2014. - С. 32.

внутренних дел Республики Таджикистан, раскрывает анализ статистических данных.

За период с 2007 года по 2016 год в республике зарегистрировано 13000 коррупционных преступлений и экономических преступлений, имеющих коррупционный характер, из них почти 600 преступлений приходится на сотрудников подразделений МВД. С 2010 года по 2017 год в отношении 2300 работников органов правопорядка заведены уголовные дела, из них 696 являются сотрудниками органов внутренних дел. В 2017 году случаи нарушения сроков расследования уголовных дел со стороны следователей следственных подразделений МВД составляют 11%.¹

Приведённые статистические данные, на наш взгляд, свидетельствуют о низком уровне профессионализма только некоторых кадров органов внутренних дел республики, так как оценивать по данным результатам весь кадровый состав будет необъективной оценкой, но в то же время эти данные тревожны и отрицательно сказываются на качестве основных направлений кадровой деятельности органов.

Для выявления и преодоления проблем комплектования, в частности подбора кадров на службу в органы внутренних дел, необходимо осмыслить понятие и сущность данного процесса.

Так, одним из наиболее сложных и одновременно важных направлений кадрового обеспечения и в целом государственной кадровой политики является комплектование кадров, в ходе которого реализовывается подбор и расстановка кадров. Данное направление, как

¹ Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона на встрече с работниками органов Прокуратуры Республики Таджикистан 13.03.2018 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/node/17272> (дата обращения: 17.03.2018).

основополагающее действие, указано и в Концепции государственной кадровой политики Республики Таджикистан.¹

Подбор кадров определяется как процедура выбора кандидатов на работу или службу, их оценки и изучения для выяснения общей профессиональной пригодности с целью выполнения функциональных обязанностей по соответствующей должности.²

Г.Е. Волгина и Е.А. Спицына, обобщив мнения ряда учёных, отмечают, что некоторые подразумевают подбор кадров как выбор кандидатов на службу в соответствии с потребностью, их оценку и изучение для выяснения пригодности к выполнению функциональных обязанностей по соответствующим должностям тех или иных подразделений органов. Другие понимают его как процесс комплектования органов специалистами, которые способны удовлетворить требования, предъявляемые к соответствующим должностям. Сами же отмечают, что отбор кадров можно понимать как внешнюю функцию – приём граждан на службу в органы (отбор кадров для органов) и внутреннюю функцию – укомплектование должностей в подразделениях сотрудниками, которые отвечают требованиям, предъявляемым к различным

¹ Указ Президента Республики Таджикистан «Об утверждении Концепции государственной кадровой политики Республики Таджикистан» № 582 от 31.12.2008 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=120253 (дата обращения: 08.08.2017).

² Приказ МВД Республики Таджикистан «Об утверждении Инструкции о порядке отбора кандидатов в органы внутренних дел Республики Таджикистан» № 037 с приложением от 01.08.2006 года.

должностям (перемещение по службе из резерва кадров, ротация).¹

В 1929 - 30-м годах XX в. проводили чистку в органах милиции, и распространилось такое явление, как выдвигенчество. Однако это не улучшило качество кадрового состава, и в милицию начали переводить значительное количество сотрудников из органов ОГПУ.²

Н.И. Разуваева считает, что для уяснения сущности и определения подбора кадров органов внутренних дел необходимо рассматривать его как административную процедуру, заключающуюся в поиске кандидатов на должности, оценке и сопоставлении их личных, моральных, физических и профессиональных качеств с квалификационными требованиями, предъявляемыми к должностям органов внутренних дел.³

Профессиональный кадр наравне с глубокими знаниями обязан иметь такие моральные качества, как твёрдая политическая закалка, широкий кругозор, опрятный вид, нравственность и т.п.⁴ Для определения данных качеств кандидатов необходимо уточнить

¹ Волгина Г.Е. Проблемы комплектования органов внутренних дел в современных условиях. Лекция / Г.Е. Волгина, Е.А. Спицына. – 2-е изд., перераб. и доп. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2014. - С. 9.

² Мулукаев Р.С. Избранные труды: К 80-летию со дня рождения. – М.: Академия управления МВД России, 2009. - С. 410-411.

³ Разуваева Н.И. Подбор и аттестация кадров органов внутренних дел (административно-правовые и организационные аспекты): дис. ... канд. юрид. наук. – Воронеж, 2014. - С. 183-184.

⁴ Постановление Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении Национальной концепции воспитания в Республики Таджикистан» № 94 от 03.03.2006 года (В редакции Постановления Правительства Республики Таджикистан от 10.02.2016 № 66) [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?rgn=7121 (дата обращения: 08.08.2017).

составные действия процесса подбора. Процесс подбора состоит из таких действий, как:

- изучение кандидатов для выявления лиц, отвечающих предъявляемым требованиям, и выбор одного или нескольких кандидатов;
- сбор информации, определяющей личные и деловые качества кандидата;
- обработка и систематизация собранной информации;
- оценка качеств кандидата из его прошлой служебной или трудовой деятельности;
- сопоставление совокупности качеств кандидата и требований, предъявляемых для выполнения служебных обязанностей по занимаемой должности;
- сравнение нескольких кандидатов и выбор одного из них в рамках проводимого конкурса на должность;
- назначение кандидата на должность и зачисление его в кадровый состав органов внутренних дел.¹

Для качественного улучшения личного состава необходимо приоритетными направлениями в работе кадровых аппаратов определить повышение уровня требований к критериям подбора для обучения в учебных заведениях системы МВД и прохождения службы в органах, совершенствование профессионально-нравственного и культурно-эстетического воспитания, а также реализацию первоочередных мер антикоррупционной политики государства в системе

¹ Приказы МВД Республики Таджикистан «Об утверждении Инструкции учёта кадров, отчётных таблиц кадров, правил подготовки и ведения личных дел рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Республики Таджикистан» № 019 с приложением от 11.05.2006 года; «Об утверждении Инструкции о порядке отбора кандидатов в органы внутренних дел Республики Таджикистан» № 037 с приложением от 01.08.2006 года.

кадрового обеспечения. Для реализации данных требований руководством страны, на основании изменений и дополнений Конституции Республики Таджикистан,¹ приняты правовые меры.²

Также предъявляются квалификационные требования, в число которых входят требования к уровню профессионального образования, стажу службы или опыту работы по специальности, профессиональным навыкам и знаниям, а также состоянию здоровья.³

По мнению Н.И. Разуваевой, представляется целесообразным проведение закрытых (внутренних) и открытых (внешних) конкурсов. Закрытый конкурс должен проводиться среди сотрудников органов внутренних дел. Этот вид конкурсов должен быть приоритетным, так как позволяет обеспечивать карьерный рост сотрудников. Проведение данных конкурсов обусловлено квалификационными требованиями к должностям органов внутренних дел. Открытые конкурсы на замещение должностей в органах внутренних дел следует проводить

¹ Конституция Республики Таджикистан, принятая на всенародном референдуме 06.11.1994 года (дополнения и изменения: 26.09.1999 года, 22.06.2003 года, 22.05.2016 года). – Душанбе, 2016.

² Закон Республики Таджикистан «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Таджикистан «О милиции» № 1446 от 18.07.2017 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=12983 (дата обращения: 12.09.2019).

³ Закон Республики Таджикистан «О милиции» № 41 от 17.05.2004 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2004. - № 5. - Ст. 348; Приказ МВД Республики Таджикистан «Об объявлении Постановления Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении Положения о прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел Республики Таджикистан» № 137 от 05.04.2005 года» № 246 с приложением от 21.04.2005 года.

как среди действующих сотрудников, так и среди кандидатов на службу.¹

Итак, подбор кадров - это один из главных компонентов кадровой деятельности. Мы полагаем, что данный процесс включает в себя выбор из имеющегося в распоряжении резерва кадров, отбор на основе конкурсных процедур по деловым качествам и выдвижение кандидата на должность по профессиональной подготовке. В то же время, каждое из составных действий процесса подбора (выбор, отбор и выдвижение) состоит из таких действий, как предъявление определённых требований к кандидату, изучение и проверка кандидата.

Отбор кадров реализуется специалистами и позволяет определить из числа различных качеств кандидата на работу или службу те, которые больше подходят характеру, специфике и содержанию предстоящей деятельности в органах внутренних дел (возраст, образование, медицинские данные, психологическое состояние и некоторые другие). К числу основных требований процесса отбора кадров относятся:

- соответствие кандидата содержанию, характеру и специфике будущей деятельности;
- сочетание качеств опытных и молодых сотрудников в разумных пределах.²

Изучение, являясь важным действием, занимает основополагающее место в реализации кадровой деятельности органов внутренних дел, и способствует качественному завершению процесса подбора. Именно в

¹ Разуваева Н.И. Подбор и аттестация кадров органов внутренних дел (административно-правовые и организационные аспекты): дис. ... канд. юрид. наук. – Воронеж, 2014. - С. 185.

² Приказ МВД Республики Таджикистан «Об утверждении Инструкции о порядке отбора кандидатов в органы внутренних дел Республики Таджикистан» № 037 с приложением от 01.08.2006 года.

процессе изучения можно выявить положительные, отвечающие требованиям, качества кандидата на службу, и тем самым, придя к определённому заключению, по принятии решения завершить подбор кандидата.

Мы также придерживаемся отмеченного мнения Г.Е. Волгиной и Е.А. Спицыной о том, что изучение кандидата осуществляется в два этапа. Во-первых, это предварительное изучение в ходе собеседования и приёма документов, представленных кандидатом. Во-вторых, это изучение в процессе осуществления мероприятий, связанных с допуском к сведениям, составляющим государственную тайну, проверкой достоверности сообщённых кандидатом сведений, медицинским освидетельствованием, психофизиологическими исследованиями, тестированием и т.д. Также возможно предварительное психодиагностическое исследование кандидата на службу психологом с целью исследования профессиональных качеств, интеллекта, характера, личностных особенностей, вероятности развития побочных неблагоприятных пристрастий.¹

Также изучение проводится по результатам проверки по оперативно-справочным и информационно-аналитическим учётам уполномоченных органов. Данные проверки разделяют на такие виды, как полная проверка, неполная проверка и местная проверка. Все виды проверок проводятся с целью уточнения достоверности сведений, представленных кандидатом.²

¹ Волгина Г.Е. Проблемы комплектования органов внутренних дел в современных условиях. Лекция / Г.Е. Волгина, Е.А. Спицына. – 2-е изд., перераб. и доп. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2014. - С. 23-25.

² Приказ МВД Республики Таджикистан «Об утверждении Инструкции о порядке отбора кандидатов в органы внутренних дел Республики Таджикистан» № 037 с приложением от 01.08.2006 года.

Э.Г. Юзиханова отмечает, что стремление к формальной укомплектованности штатов привело в ряде подразделений к необоснованному снижению уровня требований, предъявляемых к кандидатам на службу в органах внутренних дел. Показатели оперативно-служебной деятельности подразделений и служб, повышение эффективности их деятельности в современных условиях обусловлены не столько количественным составом сотрудников, сколько их качеством, организацией управления кадровыми ресурсами – от планирования потребности в квалифицированных специалистах, их подготовки, развития карьеры до планомерной замены и высвобождения.¹

Расстановка кадров органов внутренних дел, являясь элементом процесса комплектования, осуществляется при завершении подбора кадров, и включает в себя нормативно установленные требования.

Так, процесс расстановки кадров является заключительным этапом подбора кадров. В данном процессе одним из немаловажных действий является установление испытательного срока, и в период испытательного срока - определение наставника. Также процесс содержит нормативно установленные требования. Например, на основании подпункта «д» пункта 45 Положения,² после окончания учёбы по очной форме

¹ Юзиханова Э.Г. Формирование кадровой политики органов внутренних дел [электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/formirovanie-kadrovoy-politiki-organov-vnutrennih-del> (дата обращения: 13.11.2017).

² Приказ МВД Республики Таджикистан «Об объявлении Постановления Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении Положения о прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел Республики Таджикистан» № 137 от 05.04.2005 года» № 246 с приложением от 21.04.2005 года.

обучения сотрудника необходимо назначить на должность, которая не должна быть ниже должности, занимаемой им до поступления на учёбу.

Заключительным этапом процесса расстановки кадров является подписание контракта,¹ так как правоотношения на службе между государством и гражданином возникают и осуществляются на основании контракта, заключённого в соответствии с законодательством.

Значимость контракта можно определить, проанализировав статистические данные. Согласно кадровым данным МВД Республики Таджикистан, на первом году службы уволились в 2015 году – 155 сотрудников, а в 2016 году – 187 сотрудников.² По нашему мнению, установление правовых мер ответственности на уровне контракта может способствовать уменьшению оттока кадров на первом году службы.

Другим приоритетным действием кадровой деятельности органов внутренних дел является подготовка кадров. Подготовка кадров органов внутренних дел, являясь постоянно функционирующей деятельностью, реализуется в виде первоначальной подготовки, профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, научной подготовки, служебной и физической подготовки,³ которые в целом

¹ Приказ МВД Республики Таджикистан «Об утверждении Инструкции учёта кадров, отчётных таблиц кадров, правил подготовки и ведения личных дел рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Республики Таджикистан» № 019 с приложением от 11.05.2006 года.

² Обзоры Управления кадров и работы с личным составом МВД Республики Таджикистан о кадровом передвижении органов внутренних дел за 2015 и 2016 года.

³ Постановление Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении Положения о МВД Республики Таджикистан» № 592 от

образуют систему образования. Тем самым, кадры органов внутренних дел, с момента зачисления на службу до увольнения, проходят различные уровни подготовки, т.е. подготовка кадров - это динамичный процесс.

В этой связи согласимся с мнением О.А. Мироновой о том, что образование является основой развития каждой личности, и в целом нации и государства, а также является гарантией будущего страны. Именно образование определяет социально-экономическую, политическую, культурную и научную жизнь общества и государства. Сегодня оно является фундаментом индустриализации, и в целом важнейшим средством и ресурсом развития общества.¹

Так, подготовка кадров реализуется для улучшения качества кадров органов внутренних дел и поднятия уровня их образования, так как наравне с развитием общества прогрессирует преступность, и реализация главной функции органов внутренних дел зависит от квалифицированных, профессиональных, грамотных, хорошо обученных кадров. В связи с этим необходимо рассмотреть проблемы подготовки кадров органов внутренних дел и решить их с научным подходом.

С.Ю. Анохина полагает, что сегодня, с учётом экономического состояния, кардинально изменить систему подготовки в МВД невозможно, поэтому целесообразно

28.12.2006 года (В редакции Постановления Правительства Республики Таджикистан от 30.12.2011 № 673) [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=116136 (дата обращения: 08.08.2017).

¹ Миронова О.А. Образование как важнейшее условие развития современного государства // Право и государство: проблемы методологии, теории и истории: материалы международной научно-практической конференции (Краснодар, 10.05.2018 г.). – Краснодар, 2018. – С. 146-149.

адаптировать процесс обучения к реальным потребностям правоохранительных органов.¹

В соответствии с частью 2 статьи 19 Закона Республики Таджикистан «О государственной службе»² профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации государственных служащих осуществляется на основании потребности государственных органов. В силу части 2 статьи 26 данного Закона резерв кадров в государственных органах создается для своевременного замещения вакантных государственных должностей государственной службы, а также для обеспечения карьерного роста государственных служащих. В части 3 названной статьи указано, что резерв кадров формируется из числа компетентных и инициативных специалистов с высоким уровнем профессиональной подготовки и организаторскими способностями, а также государственных служащих, прошедших аттестацию. Таким образом, постоянно функционирующая система подготовки кадров предполагает создание резерва кадров органов внутренних дел.

А.М. Артемьев считает, что оптимизация профессиональной деятельности и кадрового обеспечения органов внутренних дел предполагает неукоснительное соблюдение законности в процессе правоприменительной деятельности. Данная проблема, безусловно, актуализируется ещё и в связи со снижением уровня профессиональной подготовки, участвующими

¹ Анохина С.Ю. Социальная и правовая защищённость сотрудников органов внутренних дел: вопросы теории: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2006. - С. 10.

² Закон Республики Таджикистан «О государственной службе» № 233 от 05.03.2007 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2007. - № 3. - Ст. 166; 2007. - № 6. - Ст. 429.

проявлениями правового нигилизма, изменением морально-нравственных и культурных ценностей со стороны сотрудников органов внутренних дел.¹

Составной частью системы работы с кадрами является профессиональная подготовка личного состава. Она включает в себя учёбу (подготовку), для утверждения в какой-либо должности, в учебных заведениях системы МВД, либо повышение квалификации – краткосрочную подготовку по занимаемой должности на соответствующих курсах.² Получение сотрудником дополнительного профессионального образования является преимущественным основанием для включения сотрудника в кадровый резерв или продолжения замещения им соответствующей должности в органах внутренних дел.

А.Ш. Давлатшоева утверждает, что профессиональное образование призвано формировать определённую типологию мышления, определяемую не только комплексом знаний, но и развитой психологией (воображения). Роль профессионального образования в будущем должна проявляться также и в том, что оно выступит в качестве двигателя идей, их соединения, или напротив, столкновения, преобразуясь в устойчивые убеждения и знания, профессиональные умения и навыки. Совершенствование учебного процесса по подготовке сотрудников для системы МВД Республики Таджикистан предусматривает формирование профессионально

¹ Артемьев А.М. Реализация кадровой политики МВД России в сфере подготовки кадров: организационно-правовые аспекты: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2003. - С. 8.

² Постановление Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении Положения о Министерстве внутренних дел Республики Таджикистан» № 592 от 28.12.2006 года (В редакции Постановления Правительства Республики Таджикистан от 30.12.2011 № 673) [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=116136 (дата обращения: 08.08.2017).

подготовленных национальных кадров; их идейно-политическую зрелость; навыки организаторской и управленческой деятельности современного специалиста для системы МВД. Сотрудника органов внутренних дел должна отличать высокая образованность и культура, инициатива и ответственность, потребность в постоянном обновлении и обогащении своих знаний, способность смело принимать грамотные решения и активно проводить их линию в жизнь.¹

В улучшении процесса подготовки кадров органов внутренних дел, главная роль отводится преподавательскому составу ведомственных образовательных учреждений, который также входит в кадровый состав органов. При осуществлении подбора данной категории сотрудников, предъявляемые к ним требования должны быть более усложнёнными, т.е. они должны также обладать ораторским искусством, профессиональными педагогическими качествами, педагогическими и психологическими методами урегулирования конфликтов, терпеливостью и выносливостью.

В.М. Пашин и А.А. Кобозев различают модель специалиста и модель подготовки специалиста. Модель подготовки специалиста, утверждают учёные, отражает отраслевую специфику профессиональной подготовки кадров. Любое учебное заведение получает социальный заказ государства на подготовку специалистов определённой квалификации и разрабатывает функциональную модель предстоящей деятельности его выпускников, в которой указываются профессиональные задачи, которые они должны уметь выполнять, и

¹ Давлатшоева А.Ш. Особенности подготовки профессиональных кадров в системе органов внутренних дел суверенного Таджикистана: дис. ... канд. пед. наук. – Душанбе, 2015. - С. 88, 162.

квалификационные требования к специалисту-выпускнику. Квалификационная характеристика специалиста представляет собой педагогическую модель, которая определяет, что конкретно должен приобрести в результате образования, воспитания и развития каждый обучающийся, что должны дать ему в совокупности образовательное учреждение и его постоянный состав.¹

В систему профессиональной подготовки входит также совершенствование знаний, умений и навыков в процессе исполнения служебных обязанностей. Важную роль при этом играет и система занятий по служебной подготовке непосредственно в органах внутренних дел.² Профессиональная служебная и физическая подготовка осуществляется по месту службы сотрудника.

Проводя исследование, А. Ш. Давлатшоева определяет, что наибольшая эффективность морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел достигается в виде педагогической системы. Цель этой системы - формирование высокого уровня морально-психологической подготовленности каждого работника органов внутренних дел в качестве одного из важных интегративных образований личности.³

Г.В. Загрядский полагает, что продвижение по пути прогресса, обретение образованной личностью

¹ Пашин В.М. Основные направления и формы реализации новой кадровой политики МВД России в органах внутренних дел: учебное пособие / В.М. Пашин, А.А. Кобозев. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2013. - С. 59.

² Распоряжение МВД Республики Таджикистан «Об утверждении Положения об Управлении кадров и работы с личным составом МВД Республики Таджикистан и типовая инструкция о кадровом аппарате органов внутренних дел» № 12 с приложением от 31.05.2010 года.

³ Давлатшоева А.Ш. Особенности подготовки профессиональных кадров в системе органов внутренних дел суверенного Таджикистана: дис. ... канд. пед. наук. – Душанбе, 2015. - С. 39, 67.

цивилизованных форм в экономическом, социально-политическом, нравственно-правовом и духовном отношении предполагает приближение образовательных систем страны к мировым стандартам. Это в полной мере относится и к профессиональной подготовке, которой предстоит существенные изменения в процессе совершенствования. Указанные преобразования невозможно осуществить без коренного изменения методов и способов подбора и подготовки кадров в образовательных учреждениях системы МВД. Это, во-первых, недостаточное исследование структуры деятельности различных категорий сотрудников. Отсюда - недостаточное знание содержательных компонентов их профессиональной подготовки. Во-вторых, отсутствие действенного социального заказа на специалистов различных профилей, и, как следствие, неэффективное содержание и специализация их профессиональной подготовки, а впоследствии и использование не по полученной специальности. В-третьих, коллизийное соотношение требований к специалисту, с одной стороны, как к «силовику», а с другой - как к «юристу-правоведу».¹

На взгляд Н.А. Андреева и В.Б. Коробова, несмотря на важность, управленческая подготовка, дающая представление о задачах, проблемах государственного управления в правоохранительной сфере и способах их решения, при подборе кадров на руководящие должности рассматривается в качестве второстепенной.²

¹ Загрядский Г.В. Административно-правовое регулирование подготовки кадров в образовательном учреждении Министерства внутренних дел Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2000. - С. 4-5.

² Андреев Н.А. Стратегическое управление в правоохранительной сфере. Ч. 2: учебник / Н.А. Андреев, В.Б. Коробов; под ред. проф. В.В. Гордиенко. – М.: Академия управления МВД России, 2014. - С. 30.

Специфика образовательных учреждений системы МВД имеет отличительные черты, так как, в отличие от гражданских вузов, готовящих специалистов, формирует кадры органов внутренних дел. Значимыми факторами, которые определяют данную специфику, являются совмещение учебной и служебной деятельности; присвоение соответствующих специальных званий, торжественное принятие Присяги, обеспечение и ношение форменного обмундирования; закрытость образовательных учреждений; организация и проведение обязательной самоподготовки; активное и обязательное проведение учебно-воспитательных мероприятий; по окончании обучения - назначение на должность государственной правоохранительной службы.¹

Согласившись с мнением О.В. Евтихова, мы считаем правильным его вывод о том, что подготовка кадров в образовательных учреждениях системы МВД должна быть направлена на формирование способности выпускников решать следующие профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности:

- в области правотворческой деятельности: подготовка нормативных актов; участие в разработке нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей деятельности;

- в области правоприменительной деятельности: обоснование и принятие в пределах должностных обязанностей решений, а также совершение действий, связанных с реализацией правовых норм; составление юридических документов;

- в области экспертно-консультационной деятельности: оказание юридической помощи,

¹ Распоряжение МВД Республики Таджикистан «Об утверждении Устава Академии МВД Республики Таджикистан» № 271 с приложением от 25.04.2019 года.

консультирование по вопросам права; осуществление правовой экспертизы нормативных актов;

- в области оперативно-служебной деятельности: обеспечение законности, правопорядка, безопасности личности, общества и государства; защита жизни и здоровья граждан, охрана общественного порядка; профилактика, предупреждение, выявление, пресечение уголовных преступлений и административных правонарушений; раскрытие преступлений; производство дознания по уголовным делам; производство по делам об административных правонарушениях; обеспечение реализации актов применения права; обеспечение исполнения наказания; организация и осуществление розыска лиц; защита частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности; оказание помощи физическим и юридическим лицам в защите их прав и законных интересов; сбор, анализ и оценка информации, имеющей значение для реализации правовых норм в сфере правоохранительной деятельности;

- в области организационно-управленческой деятельности: организация работы малых коллективов и групп исполнителей в процессе решения конкретных профессиональных задач;

- в области научно-исследовательской деятельности: проведение прикладных научных исследований в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности;

- в области педагогической деятельности: преподавание юридических дисциплин в различных образовательных учреждениях; осуществление правового информирования и воспитания.¹

¹ Евтихов О.В. Формирование профессиональной компетентности курсантов в образовательной среде вуза правоохранительных органов: дис. ... д-ра пед. наук. – Красноярск, 2015. - С. 68-69, 72-73.

Положительное влияние на развитие и модернизацию юридического образования, отмечает Э.С. Насурдинов, в Таджикистане оказывают прочные контакты с образовательной системой Российской Федерации. В то же время современный Таджикистан апробирует западную модель образования, т.е. Болонскую систему многоступенчатой подготовки кадров, и переживает период адаптации к данной системе образования.¹

Исходя из вышеизложенного, следует отметить, что образовательным учреждениям системы МВД необходимо подготовить всесторонне интеллектуально развитого кадра, обладающего высокими моральными и профессиональными качествами.

Также для развития отечественного опыта немаловажно рассмотрение особенностей зарубежного опыта, который позволит выработать практические рекомендации по использованию передового опыта в механизме реализации кадрового обеспечения.

Практически во всех странах стремятся усовершенствовать систему подбора кадров. Мировая практика свидетельствует, что компетентность и профессионализм кадров зависят от качества подбора кандидатов на службу. На хороший результат данной работы влияют такие факторы, как создание условий конкурсного отбора, знание иностранных языков, наличие образования, степень стрессоустойчивости, безупречная биография и т.д.

По опыту Российской Федерации, в ходе отбора граждан на службу использование таких мероприятий, как информирование населения о порядке приёма и условиях

¹ Насурдинов Э.С. Формирование правовой культуры в Республике Таджикистан в условиях углубления культурно-цивилизационных различий: проблемы теории и практики: дис. ... д-ра юрид. наук. – Душанбе, 2014. - С. 394.

службы, профессионально-ориентационные мероприятия, непосредственный поиск кандидатов способствует улучшению качества процесса отбора. Её система подготовки кадров, представляя собой общественно обусловленное явление социально-правового характера, выступает специфическим инструментом реализации кадровой политики по обеспечению органов внутренних дел высококвалифицированными и компетентными специалистами.¹

По опыту Республики Казахстан, где разработана методика реализации кадровой политики в органах внутренних дел, установлен перечень профессиональных компетенций сотрудников органов внутренних дел, куда входят такие требования, как профессиональная грамотность, профессиональная дисциплинированность, а также управленческие компетенции.²

Действительно, при использовании этих мероприятий можно привлечь на службу сознательных, мужественных, честных, стойких к трудностям,

¹ Волгина Г.Е. Проблемы комплектования органов внутренних дел в современных условиях. Лекция / Г.Е. Волгина, Е.А. Спицына. – 2-е изд., перераб. и доп. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2014. - С. 11-13; Федеральный Закон Российской Федерации «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» № 342-ФЗ от 30.11.2011 года [электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122329/ (дата обращения: 10.03.2017).

² Приказ МВД Республики Казахстан «О некоторых вопросах реализации кадровой политики в органах внутренних дел Республики Казахстан» № 998 от 07.12.2015 года, зарегистрированный в Министерстве юстиции Республики Казахстан за № 12679 от 30.12.2015 года [электронный ресурс]. URL: https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo_respubliki_kazahstan_premier_ministr_rk/natsionalnaya_bezopasnost/id-V1500012679/ (дата обращения: 16.01.2018).

стремящихся к повышению своего умственного, образовательного и служебного роста, профессионально компетентных кадров, а также не допустить проникновения в органы недобросовестных и социально незрелых людей - то есть, людей которые халатно относятся к исполнению своих служебных обязанностей, надлежащим образом не реагируют на замечания, не чувствуют вины за отрицательные результаты исполнения ими своих обязанностей, и неспособны влиться в коллектив, интегрироваться в общество, понять общественные проблемы.

Полиция Польши размещает на сайте тесты для проверки уровня подготовленности, которые кандидаты будут проходить самостоятельно, и осуществляет многоступенчатую систему отбора, включающую в себя обязательный этап устной беседы. Положительные моменты на этапе подбора кадров в полиции Испании, Норвегии и Китая - это осуществление подбора кадров только на конкурсной основе. В полиции США это неимение административных наложений (штраф) за несоблюдение правил дорожного движения и отсутствие моральных проблем. В то же время, в зарубежных странах проведение специализированного тестирования при помощи полиграфа (детектор лжи), являясь обычной процедурой, в случае его непрохождения кандидатом становится основанием для отказа в приёме на службу. Как показывает зарубежный опыт, использование полиграфа в решении кадровых задач, в первую очередь при проведении профессионального отбора, даёт положительный результат. Одним из основных направлений деятельности Высшего полицейского колледжа Финляндии является конкурсный отбор

студентов. Французская система подготовки полицейских кадров также предполагает серьезный конкурсный отбор.¹

Так, проанализированные нами национальные системы кадровой деятельности и профессионального образования правоохранительных органов зарубежных государств различны по своей структуре, формам и направлениям. В этих странах система подготовки кадров полиции рассматривается в качестве одного из существенных резервов повышения эффективности полицейской деятельности. Их опыт свидетельствует о том, что эта система ориентирована на подготовку кадров именно для полиции.

Таким образом, анализ составных элементов процесса кадрового обеспечения и механизма его реализации на этапах государственного развития способствует улучшению качества данного процесса.

Резюмируя всё вышеизложенное, мы полагаем следующее:

Во-первых, кадровое обеспечение, являясь процессом, составляющим часть кадровой политики органов внутренних дел, осуществляется посредством кадровой деятельности, которая реализуется механизмом, состоящим из определённых организационно-практических форм, методов, средств и правовых норм. Особенностью

¹ Ермолович Г.П. Добровольные организации в США по борьбе с преступностью: Историко-правовой анализ: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – Санкт-Петербург, 2000; Задорская Д.А. Организация полицейской подготовки в США: Административно-правовой аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Санкт-Петербург, 2001; Астапенко П.Н. Конституционно-правовые основы деятельности полиции (милиции) стран Европейского Союза и Российской Федерации: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – Москва, 2009; Волгина Г.Е. Проблемы комплектования органов внутренних дел в современных условиях. Лекция / Г.Е. Волгина, Е.А. Спицына. – 2-е изд., перераб. и доп. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2014. - С.11-13.

кадровой деятельности являются её основные направления, такие как комплектование, состоящее из элементов подбора и расстановки кадров, и обучение, состоящее из элементов подготовки и воспитания кадров.

Во-вторых, подбор кадров органов внутренних дел, проводимый кадровыми аппаратами, являясь одним из важнейших элементов кадровой деятельности, включает в себя выбор из имеющегося в распоряжении резерва кадров, отбор на основе конкурсных процедур по деловым качествам и выдвижение кандидата на должность по профессиональной подготовке. В то же время, каждое из составных действий процесса подбора (выбор, отбор и выдвижение) состоит из таких действий, как предъявление определённых требований к кандидату, обязательное изучение и проверка кандидата.

В-третьих, расстановка кадров органов внутренних дел, являясь заключительным этапом подбора кадров, включает в себя нормативно установленные требования, и её завершение является началом правоотношений в виде подписания контракта. Усложнение установленной правовой меры ответственности на уровне контракта может способствовать уменьшению оттока кадров в органах внутренних дел.

В-четвёртых, подготовка кадров органов внутренних дел, основным провайдером которой является ведомственная образовательная система МВД, являясь динамичной, постоянно функционирующей деятельностью, реализуется в виде первоначальной подготовки, профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, научной подготовки, служебной и физической подготовки. Её конечным результатом является не только формирование определённых знаний и навыков у выпускника, но также обязательное его назначение на должность

государственной правоохранительной службы для дальнейшей реализации правоохранительной функции государства.

§ 2.3. Кадровая деятельность органов внутренних дел Республики Таджикистан в ходе реформирования отрасли

Республика Таджикистан, как и другие государства, стремится к прогрессу общества, инновации государственного строя и модернизации деятельности своих органов, улучшает свои функции по преодолению вновь возникших задач на фоне внутренних изменений страны и влияния мирового сообщества. В целом развитие государства, а также государственных органов - это явление стратегического планирования.

Государство, поэтапно разрабатывая стратегию своего развития, предполагает решение важных государственных задач и достижения конечной цели устойчивого развития. Основой цели устойчивого развития в первую очередь является устойчивое человеческое развитие, т.е. приоритет человеческого ресурса. Для реализации этих приоритетов важна роль государственных органов и их кадрового состава.

Современное общество, отмечает А.Н. Кунаев, переживает сложный этап правового развития. Государство, реализуя свою государственную политику по модернизации различных сфер общественной жизни, таких как экономическая, социальная, правовая, политическая, культурная, решает комплекс взаимосвязанных задач, в частности по реформированию правовой системы.¹

Для преодоления возникших проблем в своём устройстве и социальном развитии, государство стремится в целом к изменению, превращению, переустройству, без

¹ Кунаев А.Н. Законность и правовая культура в условиях становления правового государства (теоретико-правовое исследование): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2011. - С. 4.

изменения основ существующего строя, т.е. к реформе различных государственных органов.

Республика Таджикистан, обретя независимость, встала на путь серьёзных социальных, экономических и политических изменений, способствующих возникновению нового государственного и общественного строя. Одновременно меняется правовая система и правоприменительная практика.

В.А. Очаковский и А.С. Архиреева пишут, что реформирование – это неотвратимый и естественный процесс, который обусловлен субъективными и объективными факторами, так как постоянные изменения правовых отношений между государством и обществом неизбежно приводят к необходимости совершенствования государственных служб.¹

Органы внутренних дел Республики Таджикистан посредством административной, оперативно-розыскной и уголовно-процессуальной деятельности осуществляют правоохранительную функцию государства. События 90-х годов прошлого века привели к росту преступности, возникновению новых, более агрессивных её видов, а также к ослаблению доверия населения к милиции. Непрофессионализм, проявляемый некоторыми сотрудниками, их неполноценное знание закона, а также неудовлетворенность населения от решения задач по правоохране органами привели к тому, что у граждан сформировались негативные стереотипы в отношении всей системы органов внутренних дел, к установлению

¹ Очаковский В.А. К вопросу о реформировании института государственной службы в Российском государстве (историко-правовой аспект) / В.А. Очаковский, А.С. Архиреева // Право и государство: проблемы методологии, теории и истории: материалы международной научно-практической конференции (Краснодар, 10.05.2018). – Краснодар, 2018. – С. 247-251.

законности, принципов защиты чести и достоинства личности и т.д.

Данное положение, которое актуально и по сей день, обосновывается результатом проведённого автором социологического опроса. Например, 40% респондентов не совсем удовлетворены, и 29% не удовлетворены деятельностью органов внутренних дел республики. Недостатки сотрудников органов 31% респондентов видят в непрофессионализме кадров, 40% - в их коррупционных действиях, 32% - в их грубости, 22% - в их неопрятном виде, и всего лишь 14% не видят никаких серьёзных недостатков.¹

Учитывая, что в последнее время происходит постоянный отток опытных сотрудников и омоложение кадров, снижение профессионализма и престижа службы, а также существующая структура, организация деятельности, кадровое, финансово-материальное и техническое обеспечение не отвечают современным требованиям, возникает необходимость модернизации органов внутренних дел.

Как отмечают В.М. Пашин и А.А. Кобозев, слабый кадровый состав, недостаточная квалификация, отсутствие профессионализма являются причиной нарушения законности и служебной дисциплины в целом.²

Анализ статистических данных подтверждает, что высказывания учёных также возможно применить к

¹ См.: Приложение 2 (результаты анкетирования) - Азими У.А. Кадровое обеспечение органов внутренних дел Таджикистана: историко-правовой анализ: дис. ... канд. юрид. наук. – Душанбе, 2020. – 225 с. С. 219-225.

² Пашин В.М. Основные направления и формы реализации новой кадровой политики МВД России в органах внутренних дел: учебное пособие / В.М. Пашин, А.А. Кобозев. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2013. - С. 6.

органам внутренних дел Республики Таджикистан, так как уровень привлечения сотрудников к дисциплинарному наказанию весьма значителен. Например, к дисциплинарному наказанию привлекались в 2014 году 2106 сотрудников (из них 1724 - за нарушения дисциплины и 382 - за нарушения законности), в 2015 году - 2014 сотрудников (из них 1735 - за нарушения дисциплины и 279 - за нарушения законности), в 2016 году - 2219 сотрудников (из них 1891 - за нарушения дисциплины и 328 - за нарушения законности).¹

Тем самым, перед республикой возникла необходимость устранения проблем и реализации процесса развития, изменения, превращения и переустройства, т.е. реформы милиции без изменения основ её деятельности по осуществлению правоохранительной функции государства.

Так, в связи с потребностью органов внутренних дел в развитии и реформировании, как уже отмечали, национальными и международными экспертами был разработан и подписан 08.11.2011 года «Меморандум о Взаимопонимании между Правительством Республики Таджикистан и Организацией по Безопасности и Сотрудничеству в Европе Бюро ОБСЕ в Таджикистане» (далее - Меморандум). На основе Меморандума была разработана и утверждена Указом Президента Республики Таджикистан за № 1438 от 19.03.2013 года «Стратегия реформы милиции на 2013-2020 годы» (далее - Стратегия). На основании Стратегии разработана и утверждена постановлением Правительства Республики Таджикистан за № 296 от 03.05.2014 года «Программа реформы

¹ Обзоры Управления кадров и работы с личным составом МВД Республики Таджикистан о кадровом передвижении органов внутренних дел; Управления внутренней безопасности МВД Республики Таджикистан о состоянии служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел за 2014, 2015 и 2016 года.

(развития) милиции на 2014-2020 годы» (далее - Программа).¹ А также, принято Постановление Правительства Республики Таджикистан за № 211 от 01.06.2021 года «О Программе реформы милиции на 2021-2025 годы».²

Современная задача государства по реформированию органов милиции берёт своё начало из недавней истории таджикского народа, который смог преодолеть тяжёлые последствия гражданской войны и стать на путь прогресса. Однако для органов милиции процесс реформирования, несмотря на новый и кардинально изменённый подход, не является чуждым явлением, так как в своём историческом становлении органы милиции уже сталкивались с процессами реформирования и реорганизации.

История реформ и реорганизаций органов милиции, говорит Р.С. Мулукаев, является самостоятельной научной проблемой. Её исследование выходит за рамки истории органов внутренних дел. Она существенно расширит и углубит познания по отечественной истории государства и права, позволит по-новому осмыслить многие явления настоящего и прошлого.³

Н.И. Разуваева отмечает, что для XIX в. было характерно развитие и усложнение общественных отношений. Реформа полицейской службы в те годы предполагала утверждение правил приёма и увольнения,

¹ Сборник нормативных правовых актов по реформе милиции / под ред. Х.Х. Махмадиева и М.Б. Тилаовой. – Душанбе: ООО «Полиграф групп», 2015.

² Постановление Правительства Республики Таджикистан за № 211 от 01.06.2021 года «О Программе реформы милиции на 2021-2025 годы» [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=139561 (дата обращения: 11.01.2022).

³ Мулукаев Р.С. Избранные труды: К 80-летию со дня рождения. – М.: Академия управления МВД России, 2009. - С. 542.

системы ответственности сотрудников, передачу функций другим ведомствам.¹

В результате реформ тех лет, на основании изучения опыта и влияния зарубежного законодательства, был изменён подход деятельности органов по работе с несовершеннолетними. Особое внимание начали уделять их перевоспитанию, в связи с чем начали развивать воспитательную работу среди несовершеннолетних правонарушителей.²

В СССР в период 50 - 70-х годов несколько раз были реформированы органы милиции. Этому предшествовало массовое участие граждан в охране общественного порядка, образование на базе предприятий, учреждений новых организационных форм содействия населения органам по инициативе простых граждан. Существовала тенденция привлечения общества к участию в государственном управлении. Начальный этап реформирования органов (1953-1954 гг.), отмечает С.Н. Грошев, связан с внутривластной борьбой в руководстве Компартии и советского государства. Реорганизация привела к ограничению предметов ведения МВД и выделению из её состава КГБ СССР. Второй этап (1956-1960 гг.) - восстановление двойного подчинения, существовавшего до начала 30-х годов в построении органов внутренних дел, в результате чего, по сути, деятельность органов внутренних дел становилась более прозрачной и подконтрольной. Третий этап (1960-1962 гг.) связан с проявлениями крайнего волюнтаризма и

¹ Разуваева Н.И. Подбор и аттестация кадров органов внутренних дел (административно-правовые и организационные аспекты): дис. ... канд. юрид. наук. – Воронеж, 2014. – 215 с. С. 19-20, 22.

² История органов внутренних дел. Ч. 1: учебник / авторский коллектив. – 2-е изд. – Екатеринбург: Уральский юридический институт МВД России, 2018. - С. 121.

субъективизма в государственном управлении, принятием необоснованных, недостаточно взвешенных решений, одним из которых была ликвидация МВД СССР, его преобразование в МООП и сужение его функций. Это привело к нарушению координации республиканских органов борьбы с преступностью, разнобою в нормативном регулировании деятельности органов внутренних дел и к другим негативным последствиям. В 1968 году МООП заново было преобразовано в МВД, и с этим связано восстановление общесоюзной системы органов внутренних дел, что следует оценить положительно.¹

Данный этап реформирования органов внутренних дел, в ходе которого предусматривались важные меры по совершенствованию организационной структуры и улучшению управленческой деятельности в органах, осуществлялся на основании программы нового руководства органов и соответствовал потребностям жизни.²

В нынешних условиях реформирования органов внутренних дел Республики Таджикистан предполагается решение множество задач, таких как обновление законодательной базы, улучшение материально-технической оснащённости, упорядочение выполнения задач, совершенствование всей деятельности и т.д., что предполагает комплексное рассмотрение и изучение процесса реформирования. Однако, на наш взгляд, характерной особенностью реформирования является и должно являться совершенствование кадровой деятельности, в связи с чем в рамках параграфа рассмотрен

¹ Грошев С.Н. Реформирование системы органов внутренних дел СССР в 1956-1968 гг.: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2008.

² История органов внутренних дел. Ч. 2: учебник / авторский коллектив. – 2-е изд. – Екатеринбург: Уральский юридический институт МВД России, 2018. - С. 114.

именно вопрос о повышении эффективности и усовершенствовании кадровой деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан.

В ходе реформирования, наравне с другими реализованными мерами, для достижения положительного результата также разработан и принят ряд нормативно-правовых актов¹ для улучшения кадровой деятельности

¹ Приказ Президента Республики Таджикистан «О мерах по повышению роли участковых инспекторов милиции в обеспечении общественного порядка и рекомендации их сотрудничества с населением» № 1291 от 30.06.2012 года; Распоряжения МВД Республики Таджикистан «Об утверждении Методической инструкции по соблюдению и исполнению Закона Республики Таджикистан «О профилактике насилия в семье» (для участковых инспекторов милиции и инспекторов по профилактике насилия в семье) № 31 с приложением от 26.11.2013 года; «Об утверждении Инструкции по организации деятельности нештатных сотрудников милиции в органах внутренних дел Республики Таджикистан» № 2 с приложением от 08.01.2014 года; «Об утверждении Положения Общественного совета по содействию гражданского общества реформе милиции при МВД Республики Таджикистан» № 841 с приложением от 11.11.2014 года; «Об утверждении Положения отделения по приёму заявлений, жалоб и требований граждан (связь помощи 1919) Инспекционно-организационного управления МВД Республики Таджикистан» № 34 с приложением от 18.05.2016 года; «Об утверждении Кодекса профессиональной этики сотрудников милиции» № 19 с приложением от 17.02.2017 года, «Об утверждении Инструкции по обеспечению общественного порядка со стороны личного состава органов внутренних дел Республики Таджикистан при проведении массовых мероприятий мирного характера» № 77 с приложением от 03.07.2017 года; «Об утверждении Концепции сотрудничества милиции с гражданским обществом» № 1 с приложением от 03.01.2018 года; Приказы МВД Республики Таджикистан «Об утверждении Положения участковых инспекторов милиции» № 10 с приложением от 23.03.2013 года; «Об организации штата структуры национального координатора по реформе милиции в МВД Республики Таджикистан» № 0115 от 06.08.2014 года; «Об утверждении Положения Общественного совета по содействию гражданского общества в обеспечении общественного

органов внутренних дел республики, но пока что не удалось достичь желаемого положительного восприятия сотрудников органов милиции со стороны граждан.¹

Согласившись с мнением В.М. Пашина и А.А. Кобозева, мы считаем обоснованным их вывод, сделанный на основании анализа общественного мнения, о том, что причинами отрицательного восприятия гражданами органов внутренних дел является следующее:

- разрушение в 90-х годах XX в. нормативно-ценностной системы, на основе которой воспитывался личный состав, слабость её альтернативы;

- ослабление организационно-управленческих основ обеспечения законности в деятельности органов внутренних дел;

- недостаточность социально-правовых механизмов, укрепляющих законность и правопорядок;

- недооценка отдельными руководителями органов внутренних дел воспитательной работы как фактора укрепления законности;

- недостаточный уровень работы по отбору и всесторонней проверке кандидатов на поступление в учебные заведения системы МВД и службу в органах внутренних дел;

- ухудшение качественных характеристик сотрудников, вновь принятых на службу, замена уволившихся сотрудников лицами, не имеющими необходимых практических навыков и не обладающими должными морально-психологическими качествами;

порядка при органах милиции на местах» № 256 с приложением от 10.06.2017 года; Проект Закона Республики Таджикистан «О полиции».

¹ См.: Приложение 2 (результаты анкетирования) - Азими У.А. Кадровое обеспечение органов внутренних дел Таджикистана: историко-правовой анализ: дис. ... канд. юрид. наук. – Душанбе, 2020. – 225 с. С. 219-225.

- устаревший характер действующей системы стимулирования и мотивации к высокоэффективной оперативно-служебной деятельности;

- факты укрытия от учёта допущенных нарушений законности и отсутствие должного реагирования на совершенные правонарушения в конкретных служебных коллективах органов внутренних дел.¹

Так, для достижения положительного результата современного этапа реформирования таджикской милиции необходимо устранить вышеизложенные причины, и в основном усовершенствовать кадровую деятельность и кадровую политику в органах внутренних дел республики.

Современная кадровая политика в правоохранительных органах, отмечают Н.А. Андреев и В.Б. Коробов, ориентирована не просто на развитие потенциала принятых сотрудников, но и на постоянное совершенствование принципов, методов, технологий комплектования кадров.²

Очевидно, среди населения распространено мнение, что сотрудники милиции совершают коррупционные действия, применяют насилие и бесчеловечное отношение к людям. В данном случае первостепенное значение приобретают меры по повышению уровня правосознания и профессионализма, совершенствованию методов и стиля работы.

Тем самым, принятие нормативно-правовых мер по определению и реализации порядка, способов и методов

¹ Пашин В.М. Основные направления и формы реализации новой кадровой политики МВД России в органах внутренних дел: учебное пособие / В.М. Пашин, А.А. Кобозев. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2013. - С. 18.

² Андреев Н.А. Стратегическое управление в правоохранительной сфере. Ч. 2: учебник / Н.А. Андреев, В.Б. Коробов; под ред. проф. В.В. Гордиенко. – М.: Академия управления МВД России, 2014. - С. 26.

проведения анализа коррупционных рисков в органах внутренних дел¹ может способствовать устранению негативного восприятия органов гражданами.

Н.Д. Назаров отмечает, что в решении этих проблем необходимо укрепить сотрудничество со средствами массовой информации.²

Для стратегического подхода к формированию, усовершенствованию профессиональных качеств и развитию способностей кадров, повышению устойчивых результатов функционирования и достижению целей реформирования, мы полагаем, необходимо признать человеческий фактор ключевым ресурсом органов в сфере обеспечения правопорядка, что должно являться характерной особенностью реформирования.

В этой связи первоочередной задачей реформирования должно являться решение кадровых вопросов в рамках кадровой политики государства и органов внутренних дел. Тем самым, принятые акты реформирования (т.е. Меморандум, Стратегия, Программа), определяя цели, приоритеты и меры по реформированию и развитию милиции, содержат нормы по улучшению процесса её кадрового обеспечения.

В частности, Меморандум возлагает в обязанности Бюро ОБСЕ обеспечение консультативной помощи и содействия всем учебным заведениям в улучшении организации и управления, разработке, планировании, выполнении, координации и оценке различных учебных

¹ Закон Республики Таджикистан «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Таджикистан «О милиции» № 1446 от 18.07.2017 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=12983 (дата обращения: 12.09.2019).

² Назаров Н.Д. Организационно-правовые основы становления и развития милиции Таджикистана (1917-2006 гг.): дис. ... д-ра юрид. наук. – Москва, 2007. - С. 319.

программ и процесса подготовки, т.е. в реформе системы обучения милиции. Данная система обучения должна соответствовать потребностям государства, и в то же время - передовому международному опыту.¹ То есть необходимо реформировать всю систему и все отрасли деятельности органов внутренних дел, и в этом выражается особенность реформы.

Для соответствия международным стандартам, в образовательных учреждениях МВД обучение переведено на Болонскую систему; положительные или же отрицательные результаты её внедрения будут определены по истечении определённого срока. Потребности государства особенно ярко выражаются в высказываниях главы государства.

В частности для определения потребностей государства, несмотря на указание в предыдущем параграфе, ещё раз отметим послание Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона Маджлиси Оли республики в 2016 году, где было сказано: «Проблема обучения различных профессий и подготовка профессиональных кадров является важнейшей обязанностью руководителей и ответственных лиц министерств и ведомств, в частности тех министерств и ведомств, в чьих структурах имеются учебные заведения. Правительство должно обеспечить рост науки и образования, повышения качества образования и педагогической квалификации. Хотелось бы отметить, что будущее страны зависит от деятельности преподавателей и динамики роста науки и образования. Мы должны помнить, что только грамотный народ может вырастить

¹ Сборник нормативных правовых актов по реформе милиции / под ред. Х.Х. Махмадиева и М.Б. Тилавовой. – Душанбе: ООО «Полиграф групп», 2015. - С. 9.

культурных и грамотных потомков, подготовить достойных кадров для процветания страны».¹

Ещё в XIX в. Г. Шершеневич писал, что если государственная власть, установленные собственной волею правила не соблюдает, место права занимает самоуправство или бесправие. Величайший представитель движения просветителей Средней Азии, знаменитый мыслитель таджикского народа Ахмад Дониш считал, что для процветания страны в государственных аппаратах должны работать только честные и беспристрастные люди.²

Стратегия предопределяет на основании опыта и выводов прошлых этапов развития милиции, а также сложившихся реалий, выявить перспективы её будущего развития. Перспективу кадрового развития Стратегия определяет в системе профессиональной подготовки, а также в методах её работы. Реформа милиции направлена на формирование в общественном сознании совершенно нового социального типа, имиджа сотрудника милиции, свободного от коррупции и нацеленного на оказание содействия гражданам, а также на то, чтобы служба в милиции отражала интересы того общества, которому она служит. Кадровый состав органов внутренних дел должен будет максимально отражать все слои общества (имеется в виду пол, уровень образования, специальность и регион). Для этого необходимо в процессе подбора на службу учесть профессиональные качества и потребность подразделений органов милиции в специалистах. Также

¹ Послание Лидера нации, Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона к Маджлиси Оли Республики Таджикистан. - Душанбе, 2016. - С. 22-25.

² Сайфуллоев Н.М. История учений о праве и государстве (на таджикском языке). Сокращенный курс лекций / Н.М. Сайфуллоев, Р.М. Раджабов. – Душанбе, 2006. - С. 105, 121.

следует проводить конкурсный набор из числа выпускников гражданских вузов по наилучшим личным и профессиональным характеристикам. Стратегия в ходе реформирования определяет ряд требований к кадровому составу органов внутренних дел, таких как обязательное прохождение стажировки, демонстрация здравости суждений, справедливости, зрелости, хороших коммуникативных и управленческих навыков, понимания культурных, социальных и общественных вопросов. Специальная подготовка для сотрудников милиции должна основываться на фундаментальных ценностях демократии и верховенстве закона, обучение должно быть разработано в соответствии с законными целями милиции и способствовать привитию демократических ценностей сотрудникам. Так, Стратегия предусматривает повышение уровня образования и профессионализма личного состава путём внедрения прогрессивных систем обучения, подготовки и переподготовки сотрудников; устранение коррупционных рисков и факторов рабочих мест и должностей; улучшение уровня финансирования, в том числе оплаты труда сотрудников милиции, с учётом важности, опасности, сложности и тяжести выполняемых ею задач; а также совершенствование законодательной базы в качестве основных стратегических задач реформирования.¹

Изучив Стратегию, А.М. Тошев полагает, что она не вполне учитывает положения Конституции Республики Таджикистан и других общепризнанных международно-правовых актов о правах человека, поскольку в Таджикистане, кроме граждан Таджикистана, проживают иностранные граждане и лица без гражданства. Также в

¹ Сборник нормативных правовых актов по реформе милиции / под ред. Х.Х. Махмадиева и М.Б. Тилавой. – Душанбе: ООО «Полиграф групп», 2015. - С. 4, 18-22, 30-32.

ней не обращается внимания на учебные заведения МВД как основное звено подготовки кадров в системе органов внутренних дел. Однако, несмотря на некоторые формально-юридические недостатки, Стратегия вполне учитывает меры для развития правового статуса личности.¹

Содержание Стратегии охватывает актуальные проблемы функционирования органов внутренних дел, решение которых соответствует развитию и улучшению деятельности этих органов и укреплению правопорядка в целом. Она для реализации реформирования милиции определяет, прежде всего, совершенствование кадровой работы. Суть данного совершенствования заключается в необходимом строгом отборе кандидатов для комплектования штатов, основанных на объективных и недискриминационных принципах. На службу необходимо привлечь мужчин и женщин из всех слоёв общества, в том числе привлечь большее количество женщин на руководящие должности, проводить полное и всестороннее изучение кандидатов, обязательный предварительный отбор.

Можно считать, что в данном подходе используется некий принцип «из народа, и для народа», т.е. для дальнейшей активной социализации кадрового состава органов внутренних дел, проводя тщательный отбор кандидатов из различных слоёв населения, использовать их для обеспечения защиты прав и интересов общества.

Программа также определяет приоритетными направлениями дальнейшего развития кадровой работы качественное обновление системы подготовки и воспитания кадров, совершенствование нормативно-правовой базы кадровой работы, повышение

¹ Тошев А.М. Эволюция правового статуса личности в Республике Таджикистан: историко-правовое исследование: дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2014. - С. 196, 198.

эффективности системы служебной, боевой, физической и морально-психологической подготовки путём укрепления её материально-технической базы. Также являются приоритетами развитие индивидуально-воспитательной работы, организация психолого-педагогической подготовки руководителей подразделений, укрепление служебной дисциплины, формирование здорового психологического климата в коллективе. В части предоставления гарантий сотрудникам милиции, в Программе учитывается, что они, являясь государственными служащими, обладают экономическими и социальными правами в максимально возможной степени.¹

Так, особенность реформы милиции заключается в улучшении всех направлений кадровой деятельности, в частности процессов комплектования и подготовки, а также в повышении роли воспитательной работы. Качественный результат реформы зависит от улучшения кадровых процессов органов внутренних дел. Эффективность кадровой деятельности предопределяет подбор кадров, реализованный на основании конкретных требований, таких как обладание профессиональными, культурно-нравственными качествами, высоким уровнем знаний и т.п.

Г.В. Загрядский совершенно правильно отмечает, что основным звеном реформы органов внутренних дел должно стать не изменение их структуры или установление контроля за деятельностью сотрудников милиции, а реформирование системы отбора и подготовки кадров. Процесс отбора и подготовки кадров включает углубление профессиональной работы, устранение корпоративности и

¹ Сборник нормативных правовых актов по реформе милиции / под ред. Х.Х. Махмадиева и М.Б. Тилавой. – Душанбе: ООО «Полиграф групп», 2015. - С. 44, 55.

закрытости при осуществлении отбора кандидатов на службу, разработку и внедрение в практику научных методик изучения личности, исходя из особенностей отдельных подразделений и служб.¹

Однако В.М. Пашин и А.А. Кобозев, рассмотрев ситуацию, пришли к мнению, что научные методики подбора и расстановки кадров в сфере управления кадрами органов внутренних дел, рекомендуя нечто усреднённое, не могут быть использованы для выработки сколько-нибудь категорических заключений относительно конкретных лиц. Если вопрос в положительной форме об отборе лиц, наиболее подходящих для профессии сотрудника органов, не может решаться ни психологией труда, ни другими дисциплинами в связи с его сложностью и неразработанностью, речь должна идти об отборе в «отрицательной форме», т.е. путём установления противопоказаний к избираемой профессии. В целях эффективной реализации кадровой политики профессиональный отбор должен установить не только качества, необходимые для выполнения данной работы, но и такие, которые исключают или в решающей степени препятствуют определённой профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел. Соответственно в содержание профессиограмм должны войти научно обоснованные перечни противопоказаний к той или иной профессии с целью отсева лиц, не пригодных для данного вида служебной деятельности.²

¹ Загрядский Г.В. Административно-правовое регулирование подготовки кадров в образовательном учреждении Министерства внутренних дел Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2000. - С. 6.

² Пашин В.М. Основные направления и формы реализации новой кадровой политики МВД России в органах внутренних дел: учебное

Данное высказывание учёных вполне приемлемо, тем более что руководство Республики Таджикистан наравне с требованиями по качеству принимаемых на службу, также предъявляло и предъявляет требования по недопущению к службе случайных лиц. В связи с этим необходимо определить понятие случайных лиц, ту категорию лиц, чья характеристика подпадает под данное понятие.

Автор считает, что для более подробного рассмотрения вопроса необходимо провести небольшой исторический анализ, так как улучшение качества кадрового состава органов внутренних дел является задачей государства, и не только в современный период, но также этой задаче придавали значение и в советское время.

Если заглянуть вглубь истории, то уже в 1918 году прошлого века, в начальный период создания органов милиции, приём случайных лиц на службу запрещали. В соответствии с Положением о милиции в категорию случайных лиц включали граждан, которые находились под следствием, занимались наёмным трудом с целью наживы и выгоды, частной спекуляцией и коммерческим посредничеством, жили за счёт нетрудовых доходов, поклонялись культам, являлись бывшими придворными чиновниками и сотруddниками царской полиции.¹

Принятие правового акта, содержащего запрещающую норму, не было эффективным, так как данные нормы не исполнялись, а нарушались.

Так, в милицию всё же принимали лиц, не отвечающих предъявленным требованиям. В связи с этим во второй половине 1918 года начали проводить чистку

пособие / В.М. Пашин, А.А. Кобозев. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2013. - С. 58.

¹ Розикзода А.Ш. Становление милиции Таджикистана: монография / А.Ш. Розикзода. – Душанбе: Ирфон, 2011. - С. 89.

личного состава советской милиции от случайных лиц, тем самым увольняя со службы сотрудников, не отвечающих требованиям.¹

Далее, в 1929 - 30-м годах XX в. заново начали проводить чистку органов милиции СССР от случайных лиц, при активном участии рабочих бригад и представителей общественности.²

Данный процесс наравне с другими союзными республиками, реализовывался и в ТаджССР. В октябре 1929 года было принято решение о создании комиссии для постоянного руководства работой по набору специалистов и во избежание засорения государственных органов лже-специалистами.³ Теперь понятие случайных лиц определяло их как лиц, не являющиеся специалистами, т.е. не имеющих определённых знаний, профессиональных качеств и практических навыков.

Данная задача стала актуальной и в период независимости Республики Таджикистан. Так как мировое сообщество столкнулось с новыми проявлениями преступности, то и Таджикистану наравне с другими государствами тоже пришлось развивать и приспособлять деятельность своих правоохранительных органов к новым реалиям жизни общества. Правоохранительным органам теперь для качественного исполнения своих обязанностей, обеспечения правопорядка в обществе, борьбы с такими угрозами, как терроризм, экстремизм, наркотрафик и другая организованная преступность, стало необходимым

¹ История органов внутренних дел. Ч. 2: учебник / авторский коллектив. – 2-е изд. – Екатеринбург: Уральский юридический институт МВД России, 2018. - С. 7-8.

² Мулукаев Р.С. Избранные труды: К 80-летию со дня рождения. – М.: Академия управления МВД России, 2009. - С. 410-411.

³ ЦГА РТ. - Ф. 10. - Оп. 5. - Д. 104. - Л. 14.

постоянно проявлять бдительность. В связи с этим государство из года в год предъявляло всё более высокие требования к характеристике и профессиональным качествам сотрудников правоохранительных органов, в том числе и органов внутренних дел. Одновременно глава республики в своих выступлениях неоднократно озвучивал задачу государства по чистке рядов органов от случайных лиц.

В частности, в 2012 году Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон на встрече с сотрудниками милиции отметил: «Сотрудники правоохранительных органов совершают преступления, в основном коррупционного характера. В связи с этим необходимо очистить ряды органов от случайных личностей и психически неустойчивых лиц».¹

В 2013 году при кадровом назначении он также отметил: «Необходимо очистить ряды органов внутренних дел от случайных лиц, и обратить внимание на воспитание будущих молодых кадров».²

Далее, Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон в 2014 году, выступая на расширенном заседании коллегии Генеральной прокуратуры, отметил: «Выясняется, что деятельность руководителей правоохранительных органов и силовых структур по воспитанию кадров, повышению профессионального уровня работников, отбору и расстановке кадров по

¹ Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона на торжественном совещании в честь Дня таджикской милиции 10.11.2012 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/node/3736> (дата обращения: 27.01.2018).

² Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона на кадровом назначении органов внутренних дел 03.12.2013 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/node/5919> (дата обращения: 31.01.2019).

прогрессивным кадровым технологиям до сих пор не отвечает требованиям. Подчеркиваю, что в рядах органов до сих пор имеются случайные и непрофессиональные люди».¹

В 2015 году на кадровом назначении он вновь подчеркнул: «Необходимо очистить ряды правоохранительных органов и судов от случайных, недостойных и сомнительных лиц».²

Также Лидер нации Эмомали Рахмон в 2017 году отметил: «На государственные должности, также и в правоохранительные органы, приняты случайные и некомпетентные люди, которые, злоупотребляя должностью, грубо нарушают требования закона».³

В 2018 году он вновь сотрудникам прокуратуры и других правоохранительных органов сказал: «Никогда не надо забывать, что работники Прокуратуры и других правоохранительных органов являются олицетворением политики государства. По вашему поведению, профессиональному уровню, знаниям, честности, культуре общения и отношению к служебным обязанностям, а также верности государству и нации люди оценивают качество и эффективность государственной службы. Поэтому вы

¹ Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона на расширенном заседании коллегии Генеральной прокуратуры Республики Таджикистан 10.07.2014 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.president.tj/ru/node/7098> (дата обращения: 31.01.2019).

² Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона на кадровом назначении органов прокуратуры и судов 22.10.2015 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.president.tj/node/10188> (дата обращения: 31.01.2019).

³ Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона на встрече по случаю 10-летия Закона Республики Таджикистан «Об упорядочении традиций, торжеств и обрядов в Республике Таджикистан» 11.07.2017 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.president.tj/ru/node/15752> (дата обращения: 31.01.2019).

должны быть чистыми, подобно зеркалу, и добросовестно выполнять возложенные на вас задачи. Руководители органов Прокуратуры и других правоохранительных органов обязаны придавать серьёзное значение вопросу очищения своих рядов от случайных людей. Надо помнить, что случайные люди не имеют морального права работать в органах».¹

На основании данных высказываний главы государства можно определить, что государство в понятие случайных лиц включает категорию лиц, которые совершили преступления, в частности коррупционного характера, психически неустойчивые, невоспитанные, непрофессиональные, недостойные и сомнительные, некомпетентные, злоупотребляющие должностью, грубо нарушающие требования законов, морально нечистоплотные.

Несмотря на то, что нормативно установлено, чтобы не принимать на службу в органы внутренних дел лиц, имеющих судимость,² всё же государство вновь требует не принимать и очищать ряды органов от лиц, совершивших преступления, в частности коррупционного характера. То есть реализация данной нормы не удовлетворяет потребность государства, и поэтому особое внимание

¹ Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона на встрече с работниками органов Прокуратуры Республики Таджикистан 13.03.2018 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/node/17272> (дата обращения: 17.03.2018).

² Пункт 10 Приказа МВД Республики Таджикистан «Положения о прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел Республики Таджикистан» № 246 с приложением от 21.04.2005 года; Закон Республики Таджикистан «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Таджикистан «О милиции» № 1446 от 18.07.2017 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=12983 (дата обращения: 12.09.2019).

уделяется коррупционным преступлениям. Такие определения, как недостойные и сомнительные, злоупотребляющие должностью, грубо нарушающие требования законов, нечистоплотные отражают сущность лиц, склонных к совершению и совершающих противоправные деяния, должностные, коррупционные преступления. Непрофессиональные и некомпетентные - это те лица, которые не имеют достаточно знаний о своей профессии и должностных полномочиях. Психическая неустойчивость и невоспитанность выражается во вспыльчивости, неумении вежливо обращаться и внимательно относиться к окружающим.

Мы полагаем, что мнение граждан о сотрудниках органов внутренних дел также может способствовать более объективному определению понятия случайных лиц. В результате проведённого опроса выяснилось, что респонденты в определении понятия случайных лиц в основном согласны с высказываниями главы государства. Тем самым, они отметили, что: 33,5% - это лица, ранее совершившие преступления (имеющие судимость); 28,5% - это лица, превышающие должностные полномочия; 38% - это лица, совершившие коррупционные преступления; 55,5% - это непрофессионалы и неграмотные; 39% - это невежественные и грубые в обращении.¹

Так, случайные лица – это лица, совершившие преступления (т.е. имеют судимость или же в период нахождения под следствием), в частности должностные, коррупционные и иные правонарушения, непрофессиональные и недобропорядочные.

¹ См.: Приложение 2 (результаты анкетирования) - Азими У.А. Кадровое обеспечение органов внутренних дел Таджикистана: историко-правовой анализ: дис. ... канд. юрид. наук. – Душанбе, 2020. – 225 с. С. 219-225.

Кадровую деятельность, мы полагаем, можно улучшить при реализации нормативно установленного двойного подхода к процессу подбора кадров. То есть подбор кадров нужно осуществлять, с одной стороны, приняв на службу кандидатов, отвечающих предъявляемым требованиям, и с другой стороны - не приняв и не назначив (или уволив) личностей, соответствующих выявленному понятию случайных лиц.

Данные действия должны осуществляться в рамках кадрового планирования. Кадровое планирование является структурным элементом кадровой политики. Её цель заключается в разработке мероприятий для определения оптимальной потребности органов в квалифицированных кадрах, а также в подготовке опережающих решений по формированию, развитию и востребованности кадрового потенциала.

Н.И. Разуваева отмечает, что в современных условиях возникает необходимость кардинально перестроить всю систему кадрового обеспечения МВД, 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. Вот почему особое значение приобретает совершенствование управленческих технологий и методов кадровой работы.¹

Милиция выполняет заказ общества на оптимизацию конкретной области правопорядка, важнейшими этапами её реформирования являются

¹ Разуваева Н.И. Подбор и аттестация кадров органов внутренних дел (административно-правовые и организационные аспекты): дис. ... канд. юрид. наук. – Воронеж, 2014.

изменения структурного построения, требований к профессиональным и моральным качествам сотрудников, формирование новой нормативно-правовой базы деятельности органов внутренних дел. Главная цель - это создание современной и эффективной правоохранительной системы, формирование нового облика сотрудника органов внутренних дел.

Х.Х. Лойт отмечает, что достижение цели возможно лишь на основе выработки и реализации государственной кадровой политики, адекватной сегодняшним социально-экономическим реалиям. Исключительная важность решения данной задачи определяется тем, что от уровня профессионализма и компетентности, дисциплины и служебной этики сотрудников во многом зависит решение всего комплекса проблем по обеспечению правопорядка, укрепления престижа и авторитета органов внутренних дел в обществе.¹

Целью реформы является создание профессиональной, авторитетной, пользующейся доверием населения службы органов, и в этом выражается особенность реформы отрасли. Для достижения цели реформы на первом этапе необходимо создание новой законодательной базы, качественное обновление кадрового состава, внедрение новшеств в подготовку кадров.

М.М. Мирзорустамов пишет, что кадровый корпус милиции сможет проявляться после того, как цель деятельности будет сформулирована. Необходимо на теоретическом уровне уяснить, что потенциал милиции, реализуемый в её правоохранительной деятельности, не безграничен, и достичь абсолютного результата

¹ Лойт Х.Х. Государственная кадровая политика в России и её реализация в органах внутренних дел (Исторический и организационно-правовой аспект): автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – Санкт-Петербург, 1998.

оптимизации правопорядка невозможно. Цель деятельности - это выражение её возможностей в каждой разрешаемой ею ситуации. Кадровый корпус милиции эффективен до тех пор, пока он способен соответствовать этой цели. Оценка качества реализации такой цели справедлива лишь на основе систематизации её собственного опыта.¹

В то же время Р.Х. Рахимзода отмечает, что реформа милиции является очевидным процессом, и в этой области уже произошли положительные перемены, которые позволили гражданам проявить доверие и изменить своё отношение к органам внутренних дел.²

Рассмотрение опыта других стран, в частности стран ближнего зарубежья, где провели реформу милиции, на наш взгляд, может способствовать достижению положительного результата при реформировании органов внутренних дел нашей республики. Так как в рамках данного параграфа автором рассматривается кадровая деятельность органов внутренних дел республики, как одна из характерных особенностей в ходе реформирования отрасли, в свете опыта других стран также рассмотрены только принятые меры по улучшению кадровой деятельности.

Например, в Российской Федерации установлен новый порядок профессионального психологического отбора кандидатов на службу по контракту и проведения

¹ Мирзорустамов М.М. Приоритеты реформирования кадровой системы МВД Таджикистана: цель // Труды Академии МВД Республики Таджикистан. – 2016. – № 2 (30). – С. 127-130.

² Рахимзода Р.Х. Государственная политика Республики Таджикистан в сфере реформирования органов внутренних дел // Актуальные проблемы реформирования органов внутренних дел Республики Таджикистан: материалы международной научно-практической конференции (г. Душанбе, 27.11.2015 г.). – Душанбе, 2016. - С. 20.

аттестации, разработаны и внедрены новые квалификационные требования к должностям рядового и начальствующего состава, существенно переработаны правила внутреннего распорядка. Также создан и функционирует институт личного поручительства, являющийся обязательным для всех поступающих на службу. Эффективно действует система отбора из номенклатуры кадрового резерва МВД для замещения должностей руководящего состава, и установлен единый порядок формирования кадровых резервов всех уровней. В ходе кадровой работы решались задачи по развитию системы учебных заведений МВД, недопущению должностных преступлений, восстановлению кадрового резерва и принципа «наставничества», вовлечению ветеранов, введению обязательного анонимного анкетирования сотрудников, совершенствованию принципов служебной этики. Для достижения высокого доверия граждан используется принцип открытости службы, также для укрепления профессионального кадрового состава стремятся к недопущению на службу коррупционеров и нарушителей дисциплины.¹

Для определения долгосрочной стратегии и перспективных направлений развития системы отрасли, определения методов её модернизации и совершенствования, в целях формирования профессионального кадрового состава, развития и эффективного использования кадрового потенциала в интересах служебной деятельности, в МВД Российской

¹ Пашин В.М. Основные направления и формы реализации новой кадровой политики МВД России в органах внутренних дел: учебное пособие / В.М. Пашин, А.А. Кобозев. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2013. - С. 84-86.

Федерации была принята Концепция кадровой политики.¹ Данная концепция, устанавливая цели и определяя задачи, включает в себя критерии по совершенствованию системы подбора, подготовки и воспитанию личного состава органов внутренних дел.

Проанализировав результат реформирования, П.П. Платонов полагает, что реализация всего комплекса положений и требований в части реформирования органов внутренних дел предполагает решение ряда проблем организационно-правового обеспечения формирования и прохождения правоохранительной службы сотрудников. В частности в силу ряда причин к началу реформы кадровый корпус органов внутренних дел не только не адаптировался к новым социально-экономическим условиям, но и во многом утратил профессионализм и позитивную мотивацию служебной деятельности. Причинами такого положения являются недостаточная работа по управлению кадровыми преобразованиями, недооценка роли и значения личностных качеств кандидата при приёме на службу, низкий престиж службы, а также незавершённое правовое обеспечение процесса формирования и развития кадров подразделений и учреждений МВД.²

Э.Г. Юзиханова отмечает, что кадровая политика органов внутренних дел столкнулась с проблемой создания образа полицейского новой формации, поскольку под воздействием средств массовой информации в сознании

¹ Концепция кадровой политики МВД Российской Федерации в органах внутренних дел (на период до 2020 года) [электронный ресурс]. URL: https://17.мвд.рф/slujba/Gosudarstvennaja_grazhdanskaja_sluzhba/Koncepcija_kadrovaj_politiki_Ministerstv (дата обращения: 10.01.2018).

² Платонов П.П. Организационно-экономические основы формирования кадрового потенциала органов внутренних дел РФ: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Москва, 2012. - С.11.

людей укоренился негативный стереотип милиционера. Анализ кадровой деятельности органов подтверждает необходимость принятия решительных мер для повышения квалификационного уровня и профессионального мастерства сотрудников. Для достижения этой задачи необходимо развитие ориентированного на практику образования, использование блочно-модульных методов получения соответствующих знаний, умений и навыков в сфере правоохраны. Развитие контрактной основы прохождения службы в органах внутренних дел является одним из основных приоритетов кадровой политики. Сотрудники органов внутренних дел оказывают обществу гражданско-правовые услуги правоохранительной направленности. Это возлагает на них дополнительную ответственность и усиливает мотивацию. Заключённый контракт в целом положительно влияет на качество выполняемой работы.¹

Так, комплекс мер по улучшению кадровой деятельности органов внутренних дел, принятых в Российской Федерации, несмотря на то, что они не достигли стопроцентного результата, имеет положительные аспекты, такие как принятие Концепции кадровой политики в органах внутренних дел, которую, на наш взгляд, можно реализовать и в Республике Таджикистан.

В Грузии, чья реформа считается успешной, наряду с реализованным комплексом мер, также были приняты меры по улучшению кадровой деятельности органов внутренних дел. В рамках кадровой деятельности первоочередными мерами были упрощение дублирующих

¹ Юзиханова Э.Г. Формирование кадровой политики органов внутренних дел [электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/formirovanie-kadrovoy-politiki-organov-vnutrennih-del> (дата обращения: 13.11.2017).

функций, сокращение штатов и изменение концепции службы, в результате которых полиция стала частью общества, государственным сервисом, помогающим людям решать проблемы. Также, были реализованы такие меры, как выработка чётких критериев по подбору, подготовке и переподготовке кадров; омоложение личного состава (от 19 до 35 лет); увеличение количество женщин на службе; установление срока отработки на службе (от 3 до 5 лет); организация выборной системы специализации и уменьшение срока обучения; предоставление пакета социальных льгот в виде повышения заработной платы, реализации государственной программы по получению бесплатного образования при приёме на работу; проведение разъяснительной работы, рекламирование кадров и самой службы.¹

Использование такого опыта может способствовать улучшению кадровой деятельности, однако необходимо обязательно учесть национальную специфику и менталитет.

Так, в процессе реформы важнейшей стратегической целью МВД и государства должно являться повышение качества кадрового потенциала органов, приведение его в соответствие с требованиями инновационного и социально ориентированного развития государства. Данные цели определены в Национальной стратегии развития Республики Таджикистан.²

Пути достижения данной цели находятся в плоскости модернизации системы подготовки кадров, которая должна представлять собой крупнейшую

¹ Михайловская Т. Грузинское чудо – реформа полиции [электронный ресурс]. URL: <https://kakanado.info/home/%DO%93%D1> (дата обращения: 22.09.2019).

² Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года. – Душанбе, 2016.

ведомственную педагогическую систему. Её основа должна состоять из непрерывного образования на базе многоуровневого обучения по дифференцированным, преемственным программам, удовлетворяющим профессиональные требования к сотруднику органов внутренних дел, с использованием современных форм и методов обучения.

В литературе указано, что целью реформирования государственной службы является кардинальное повышение эффективности данной службы в интересах развития гражданского общества и укрепления государства, создание целостной системы государственной службы с учётом исторических, культурных, национальных и иных особенностей. Правовое регулирование является одной из основных мер в системе комплексных мер.¹

Исходя из вышеизложенного, реформа предполагает подготовку кадра, профессионально, интеллектуально и психологически готового к работе с различными слоями населения, знающего и уважающего права граждан и добросовестно выполняющего свои обязанности, подготовленного к действиям при возникновении различных экстренных ситуаций.

Кадровая политика МВД также должна обеспечивать воспитание профессиональных и морально-этических качеств сотрудника, качественное улучшение всей системы кадрового обеспечения органов внутренних дел. Первоочередная задача руководителей заключается не в том, чтобы оградить подчинённых от каких-либо трудностей или ошибок, а проследить за прохождением

¹ Пешкова О.А. Применение норм трудового законодательства при принятии управленческих решений руководителями ОВД. Ч. 1: учебное пособие / О.А. Пешкова, Е.И. Прохорычева. – М.: Академия управления МВД России, 2016. - С. 14.

подчинёнными всех стадий профессионального становления. Знание закономерностей этих стадий позволит руководству адекватно реагировать на действия и решения своих сотрудников.

В этой связи отметим справедливое высказывание Ю.А. Ершова о том, что проблема кадрового обеспечения органов внутренних дел всегда была актуальна, так как во все времена, в частности в нынешнее время, существует потребность общества в сотрудниках, являющихся личностями с профессиональным мышлением, обладающих правовым воспитанием и культурой, способных защитить права и интересы граждан.¹

В числе первоочередных ориентиров кадровой деятельности органов внутренних дел можно выделить нижеперечисленные задачи, которые последовательно стараются реализовать в республике:

- разработка и совершенствование нового облика сотрудника органов внутренних дел; формирование осознанного отношения к профессиональному долгу, нормам этики и морали;

- внедрение технологических, телекоммуникационных инноваций в деятельность органов внутренних дел, в частности, в научную, аналитическую и образовательную систему;

- повышение уровня материального и финансового обеспечения деятельности органов внутренних дел; развитие и совершенствование социального пакета для сотрудников органов внутренних дел.

Таким образом, современная государственная кадровая политика в органах внутренних дел Республики

¹ Ершов Ю.А. Полиция России в пореформенный период. Комплектование, профессиональная подготовка и социальная защищенность: историко-правовой аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Санкт-Петербург, 1998. - С. 3.

Таджикистан должна осуществляться с целью формирования профессионального состава кадров, сохранения, воспроизводства, укрепления, развития, рационального и эффективного использования кадров в интересах оперативно-служебной деятельности. Кадровая деятельность органов внутренних дел республики должна быть ориентирована на воспитание профессиональных и морально-этических качеств сотрудника. Профессиональный кадр наравне с глубокими знаниями и правовым воспитанием обязан иметь такие моральные качества, как твёрдая политическая закалка, широкий кругозор, опрятный вид, нравственность и т.п. Также, необходимо изменить процесс кадрового обеспечения и принять кардинальные меры, способные совместить воедино интересы общества, открытость службы и обеспечение прав сотрудников.

В процессе реформирования органов милиции, основной задачей работы с кадрами должно являться формирование высокопрофессионального кадрового состава, который соответствует современным политическим, социальным, экономическим условиям и способен решать задачи, поставленные государством и обществом перед органами внутренних дел.

Таким образом, подводя итоги вышеизложенного, мы полагаем, что кадровая деятельность органов внутренних дел Республики Таджикистан в ходе реформирования отрасли является приоритетным направлением. Для эффективного функционирования и совершенствования кадровой деятельности на постоянной основе принимаются и реализуются различные организационно-правовые меры в целях укрепления ведомственного образования, активного взаимодействия с гражданским обществом, развития воспитательной работы, создания нового облика добропорядочного и

высоконравственного сотрудника милиции. Для совершенствования результатов принятых мер необходимо учесть исторический опыт по реализации кадровой деятельности органов внутренних дел, а также положительный опыт других стран, реформировавших свои органы милиции.

Заключение

В монографии научное исследование деятельности органов внутренних дел Таджикистана проведено с позиции одного процесса кадрового обеспечения, который в различные исторические периоды формирования и функционирования являлся приоритетной задачей государства. Данный процесс многогранен и требует всестороннего подхода к его реализации, и в то же время - его разностороннего изучения, в связи с чем были исследованы формы, виды и методы кадровой деятельности, которая направлена на решение задач государства.

Исторической основой начала деятельности по кадровому обеспечению органов внутренних дел Таджикистана стало образование самого органа, как целостной и самостоятельной организационной единицы в структуре государственного аппарата в период установления советской власти в начале XX века.

Анализ этих периодов дал возможность автору установить, что особенностью формирования и развития кадрового обеспечения органов внутренних дел является подготовка кадров, т.е. внедрение образования в структуру органов путём создания различных ведомственных образовательных учреждений, историческим началом которых является принятие 23.07.1930 года Постановления о реорганизации ВУЗов, техникумов и рабфаков. Данный метод придавал мощный и новый импульс процессу кадрового обеспечения. Так, основным провайдером подготовки кадров стала ведомственная образовательная система МВД. Подготовка кадров органов внутренних дел является динамичной и постоянно функционирующей деятельностью.

Другой особенностью является подбор кадров, который позволил реализовать социальную и гендерную политику государства, придавая особую важность человеческому ресурсу, и привлечь на службу в органы различные слои населения, а также женщин. С учётом национального менталитета таджикского народа, привлечение женщины к активной общественной жизни, на службу в государственные органы, в том числе и в силовые структуры, к обучению и приобретению знаний, повышение её роли в государственном устройстве, и в целом активная социализация женщин во все времена являлось актуальной проблемой. Несмотря на сложность решения данной проблемы, всё же государство сумело дать возможность женщинам, наравне с мужчинами, участвовать в охране общественного порядка и бороться с преступностью, тем самым обогатив и улучшив кадровый состав органов внутренних дел.

Воспитание было и есть национальной особенностью таджикского народа. Оно на протяжении многовековой истории человечества является главным фактором развития права, культуры и духовной жизни общества, определяет тенденции общественного прогресса. Исторический анализ дал возможность определить, что в деятельности органов внутренних дел также значимое место занимает воспитательная работа, в связи с чем считается особенностью кадрового обеспечения органов. Она в основном состоит из правового воспитания по формированию правосознания и правовой культуры кадров, является методом реализации функций государства, осуществляется в различных видах и формах, способствует формированию достойной личности и квалифицированного кадра, качественно и профессионально исполняющего свои функциональные обязанности.

Особенность развития воспитательной работы выражается в её массовой форме, внедрении национального воспитания, приоритете вежливого обращения и внимательного отношения к людям и т.п.

Становление правового государства предполагает на основании нормативно-правовых актов регулирование всех отраслей социальной жизни и общественных отношений. Деятельность каждого государственного органа регламентируется правовой базой, состоящей из тех или иных конституционных законов, законов и подзаконных актов, а также отраслевых и ведомственных нормативно-правовых актов. Кадровое обеспечение органов внутренних дел не является исключением, и оно базируется на правовых нормах и определённых правовых основах. Анализ правовой базы кадрового обеспечения органов внутренних дел Республики Таджикистан весьма важен, и с учётом реформы милиции своевременен, ибо тенденции общественной жизни независимого Таджикистана обусловлены мировым прогрессом и реформами государственных органов, которые обязуют государство для соответствия требованиям современного этапа развития пересмотреть и обновить законодательную базу. В этой связи необходима разработка и утверждение норм, способных регулировать современные общественные отношения.

Кадровое обеспечение является процессом составной части кадровой политики органов внутренних дел, осуществляется кадровой деятельностью, которая реализуется механизмом, состоящим из определённых организационно-практических форм, методов, средств и правовых норм. Особенностью кадровой деятельности являются её основные направления, такие как комплектование, состоящее из элементов подбора и расстановки кадров, и обучение, состоящее из элементов

подготовки и воспитания кадров. Её направления, не исчерпываясь, расширяются за счёт других функций в контексте этих основных направлений. В ходе реформирования отрасли в целях её эффективного функционирования и совершенствования на постоянной основе принимаются и реализуются различные организационно-правовые меры в целях укрепления ведомственного образования, активного взаимодействия с гражданским обществом, создания нового облика профессионального, добропорядочного и высоконравственного сотрудника милиции.

Таким образом, разностороннее исследование процесса кадрового обеспечения органов внутренних дел даёт возможность понять, насколько важно историческое и теоретическое осмысление данного процесса, так как от правильной реализации кадровой деятельности зависит качество кадрового состава, от профессионализма кадрового состава зависит эффективность деятельности органов, от устойчивой деятельности органов зависит реализация правоохранительной функции государства, и от качества реализации данной функции зависит спокойствие, правопорядок, развитие и прогресс общества и государства. Процесс реформирования милиции Республики Таджикистан должен предполагать способы решения множества существующих проблем, в первую очередь, по кадровой деятельности органов внутренних дел.

Список использованных источников

I. Нормативные правовые акты и другие документы:

1. Конституция Республики Таджикистан, принятая на всенародном референдуме 06.11.1994 года (дополнения и изменения: 26.09.1999 года, 22.06.2003 года, 22.05.2016 года). – Душанбе, 2016. – 135 с.

2. Конституционный закон Республики Таджикистан «О Правительстве Республики Таджикистан» №28 от 12.05.2001 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2001. - № 4. - Ст. 215; ЗРТ от 18.07.2017 г., № 1455.

3. Закон Республики Таджикистан «О внутренних войсках МВД Республики Таджикистан» № 917 от 28.12.1993 года // Ведомости Верховного Совета Республики Таджикистан. – 1994. - № 3-4. - Ст.62; Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 1998. - № 10. - Ст. 127; ЗРТ от 25.12.2015 г., № 1265.

4. Закон Республики Таджикистан «О пенсионном обеспечении военнослужащих» №1106 от 01.12.1994 года // Ведомости Верховного Совета Республики Таджикистан. – 1994. - № 23-24. - Ст. 462; Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 1996. - № 4. - Ст. 62. (В редакции Законов Республики Таджикистан от 01.02.1996 г., №237; от 25.12.2015 г., № 1264).

5. Закон Республики Таджикистан «О государственной дактилоскопической регистрации» № 831 от 03.09.1999 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 1999. - № 9. - Ст. 234. (В редакции Законов Республики Таджикистан от 29.12.2010 г., № 647; от 27.11.2014 г., № 1143).

6. Закон Республики Таджикистан «О борьбе с терроризмом» № 845 от 16.11.1999 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 1999. - № 11. -

Ст. 275. (В редакции Закона Республики Таджикистан от 25.12.2015 г., № 1266).

7. Закон Республики Таджикистан «О всеобщей воинской обязанности и военной службе» № 139 от 10.11.2000 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2000. - № 11. - Ст. 539. (В редакции Законов Республики Таджикистан от 22.04.2003г.; от 02.01.2018 г., 1478).

8. Закон Республики Таджикистан «О перечне сведений, составляющих государственную тайну» № 57 от 10.05.2002 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2002. - № 4, ч. 2. - Ст. 326.

9. Закон Республики Таджикистан «О государственных прогнозах, концепциях и программах социально-экономического развития Республики Таджикистан» № 53 от 08.12.2003 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2003. - № 12. - Ст. 681. (В редакции Законов Республики Таджикистан от 26.03.2009 г., № 494; от 24.02.2017 г., № 1399).

10. Закон Республики Таджикистан «О милиции» № 41 от 17.05.2004 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2004. - № 5. - Ст. 348.

11. Закон Республики Таджикистан «О молодёжи и государственной молодёжной политике» № 52 от 15.07.2004 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2004. - № 7. - Ст. 459. (В редакции Законов Республики Таджикистан от 28.06.2011 г., № 716; от 27.11.2014 г., № 1161).

12. Закон Республики Таджикистан «О государственных гарантиях равноправия мужчин и женщин и равных возможностей их реализации» № 89 от 01.03.2005 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2005. - № 3. - Ст. 129.

13. Закон Республики Таджикистан «О статусе военнослужащих» № 90 от 01.03.2005 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2005. - № 3. - Ст. 130. (В редакции Законов Республики Таджикистан от 03.03.2006 г., № 155; от 02.01.2018 г., № 1479).

14. Закон Республики Таджикистан «О борьбе с коррупцией» № 100 от 25.07.2005 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2005. - № 7. - Ст. 402; 2008. - № 10. - Ст. 800.

15. Закон Республики Таджикистан «О государственной службе» № 233 от 05.03.2007 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2007. - № 3. - Ст. 166; 2007. - № 6. - Ст. 429.

16. Закон Республики Таджикистан «О физической культуре и спорте» № 243 от 05.03.2007 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2007. - № 3. - Ст.176.

17. Закон Республики Таджикистан «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» № 531 от 19.05.2009 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2009. - № 5. - Ст. 146. (В редакции Законов Республики Таджикистан от 26.07.2014 г. № 1126; от 28.08.2017 г. № 1350).

18. Закон Республики Таджикистан «Об оперативно-розыскной деятельности» № 687 от 25.03.2011 года (В редакции Законов Республики Таджикистан от 26.07.2014 г., № 1090; от 18.07.2017 г., № 1447) [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=16370 (дата обращения: 08.08.2017).

19. Закон Республики Таджикистан «О мобилизационной подготовке и мобилизации» № 799 от 16.04.2012 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=116535 (дата обращения: 08.08.2017).

20. Закон Республики Таджикистан «Об оружии» № 938 от 19.03.2013 года (В редакции Законов Республики Таджикистан от 26.07.2014 г., № 1105; от 08.08.2015 г., № 1217) [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=118836 (дата обращения: 08.08.2017).

21. Закон Республики Таджикистан «Об образовании» № 1004 от 22.07.2013 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2013. - № 7. - Ст. 466. (В редакции Законов Республики Таджикистан от 14.03.2014 г., № 1081; от 28.08.2017 г., № 1462).

22. Закон Республики Таджикистан «О государственной тайне» № 1095 от 26.07.2014 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=3259 (дата обращения: 08.08.2017).

23. Закон Республики Таджикистан «О научной деятельности и государственной научно-технической политике» №1197 от 18.03.2015 года (В редакции Закона Республики Таджикистан от 17.05.2018 г., № 1530) [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=123873 (дата обращения: 08.08.2017).

24. Закон Республики Таджикистан «О нормативно-правовых актах» № 1414 от 30.05.2017 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2017. - № 6. - Ст. 38.

25. Закон Республики Таджикистан «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Таджикистан «О милиции» № 1446 от 18.07.2017 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=12983 (дата обращения: 12.09.2019).

26. Трудовой кодекс Республики Таджикистан № 1329 от 23.06.2016 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 2016. - № 7. - Ст. 604.

27. Указ Президента Республики Таджикистан «Об утверждении Концепции государственной кадровой

политики Республики Таджикистан» № 582 от 31.12.2008 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=120253 (дата обращения: 08.08.2017).

28. Постановление Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении Национальной концепции воспитания в Республики Таджикистан» № 94 от 03.03.2006 года (В редакции Постановления Правительства Республики Таджикистан от 10.02.2016 г., № 66) [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?rgn=7121 (дата обращения: 08.08.2017).

29. Постановление Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении Положения о МВД Республики Таджикистан» № 592 от 28.12.2006 года (В редакции Постановления Правительства Республики Таджикистан от 30.12.2011 г., № 673) [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=116136 (дата обращения: 08.08.2017).

30. Постановление Правительства Республики Таджикистан «О Программе реализации Концепции государственной кадровой политики Республики Таджикистан на 2009-2016 годы» № 252 от 29.04.2009 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=118220 (дата обращения: 08.08.2017).

31. Постановление Правительства Республики Таджикистан «Государственный стандарт высшего профессионального образования Республики Таджикистан» № 552 от 02.11.2011 года (В редакции Постановления Правительства Республики Таджикистан от 25.02.2017 г., № 94) [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?rgn=115618 (дата обращения: 31.01.2019).

32. Постановление Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении программы подготовки специалистов из числа женщин и содействия их занятости

на 2012-2015 годы» № 92 от 01.03.2012 года (В редакции Постановления Правительства Республики Таджикистан от 10.02.2016 г., № 66) [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=116372 (дата обращения: 08.08.2017).

33. Постановление Правительства Республики Таджикистан «Об образовании Государственного учебного учреждения «Колледжа милиции МВД Республики Таджикистан» № 534 от 07.08.2014 года (В редакции Постановления Правительства Республики Таджикистан от 27.02.2015 г., № 91) [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=122384 (дата обращения: 03.11.2018).

34. Постановление Правительства Республики Таджикистан «О государственном стандарте высшего профессионального образования в Республике Таджикистан» № 94 от 25.02.2017 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=128853 (дата обращения: 31.01.2019).

35. Постановление Правительства Республики Таджикистан «Об образовании Государственного учебного учреждения «Пожарно-технического колледжа МВД Республики Таджикистан» № 98 от 01.03.2018 года [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=131070 (дата обращения: 03.11.2018).

36. Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года. – Душанбе, 2016. – 127 с.

37. Федеральный Закон Российской Федерации «О полиции» № 3-ФЗ от 07.02.2011 года [электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_110165/ (дата обращения: 10.03.2017).

38. Федеральный Закон Российской Федерации «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и

внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» № 342-ФЗ от 30.11.2011 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/document/> (дата обращения: 10.03.2017).

39. Федеральный Закон Российской Федерации «О внесении дополнений в Федеральный Закон Российской Федерации № 3-ФЗ от 07.02.2011 года «О полиции» № 185-ФЗ от 02.07.2013 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/document/> (дата обращения: 10.03.2017).

40. Проект Закона Республики Таджикистан «О полиции» [электронный ресурс]. URL: <http://mvd.tj/index.php/ru/> (дата обращения: 10.03.2017).

41. Приказ МВД Республики Таджикистан «Об объявлении Постановления Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении Положения о прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел Республики Таджикистан» № 137 от 05.04.2005 года» № 246 с приложением от 21.04.2005 года.

42. Приказ МВД Республики Таджикистан «О вежливом обращении и внимательном отношении сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск с гражданами» № 1 от 01.01.2006 года.

43. Приказ МВД Республики Таджикистан «Об утверждении Устава Учебного центра МВД Республики Таджикистан» № 381 с приложением от 26.01.2006 года.

44. Приказ МВД Республики Таджикистан «Об утверждении Инструкции учёта кадров, отчётных табелей кадров, правил подготовки и ведения личных дел рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Республики Таджикистан» № 019 с приложением от 11.05.2006 года.

45. Приказ МВД Республики Таджикистан «Об утверждении Инструкции о порядке отбора кандидатов в

органы внутренних дел Республики Таджикистан» № 037 с приложением от 01.08.2006 года.

46. Приказ МВД Республики Таджикистан «О введении Постановления Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении Дисциплинарного устава органов внутренних дел Республики Таджикистан» № 424 от 07.09.2006 года» № 666 с приложением от 25.09.2006 года.

47. Приказ МВД Республики Таджикистан «Об утверждении Положения судов чести органов внутренних дел Республики Таджикистан» № 320 с приложением от 20.05.2007 года.

48. Приказ МВД Республики Таджикистан «Об утверждении Устава женского совета МВД Республики Таджикистан» № 444 с приложением от 20.07.2007 года.

49. Приказ МВД Республики Таджикистан «Об объявлении Устава Академии МВД Республики Таджикистан» № 745 с приложением от 04.12.2007 года (утратил силу 25.04.2019).

50. Приказ МВД Республики Таджикистан «Об утверждении Положения об организации и реализации деятельности наставничества в органах внутренних дел Республики Таджикистан» № 14 с приложением от 27.03.2012 года.

51. Распоряжение МВД Республики Таджикистан «Об утверждении Положения об Управлении кадров и работы с личным составом МВД Республики Таджикистан и типовая инструкция о кадровом аппарате органов внутренних дел» № 12 с приложением от 31.05.2010 года.

52. Распоряжение МВД Республики Таджикистан «Об утверждении Положения Научно-исследовательского центра МВД Республики Таджикистан» № 48 с приложением от 28.12.2005 года.

53. Распоряжение МВД Республики Таджикистан «Об утверждении Кодекса профессиональной этики сотрудников милиции» № 19 с приложением от 17.02.2017 года [электронный ресурс]. URL: <http://mvd.tj/index.php/ru/> (дата обращения: 31.01.2019).

54. Распоряжение МВД Республики Таджикистан «Об утверждении Устава Академии МВД Республики Таджикистан» № 271 с приложением от 25.04.2019 года.

55. Распоряжение Министерства образования и науки Республики Таджикистан «О создании аспирантуры» № 696 от 11.04.2014 года.

56. Концепция кадровой политики МВД Российской Федерации в органах внутренних дел (на период до 2020 года) [электронный ресурс]. URL: <https://17.мвд.рф/slujba/> (дата обращения: 10.01.2018).

57. Приказ МВД Республики Казахстан «О некоторых вопросах реализации кадровой политики в органах внутренних дел Республики Казахстан» № 998 от 07.12.2015 года, зарегистрированный в Министерстве юстиции Республики Казахстан за № 12679 от 30.12.2015 г. [электронный ресурс]. URL: <https://tengrinews.kz/zakon/> (дата обращения: 16.01.2018).

58. Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона в честь «Дня Национального Примирения» 24.06.2004 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/node/6617> (дата обращения: 31.01.2019).

59. Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона по случаю «Дня знаний» в Государственном коммерческом университете Таджикистана 01.09.2009 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/node/2642> (дата обращения: 31.01.2019).

60. Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона в Согдийской области 24.03.2011 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/node/377> (дата обращения: 31.01.2019).

61. Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона на торжественном совещании в честь Дня таджикской милиции 10.11.2012 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/node/3736> (дата обращения: 27.01.2018).

62. Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона в честь «Дня независимости Республики Таджикистан» 07.09.2013 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/node/5068> (дата обращения: 31.01.2019).

63. Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона на кадровом назначении органов внутренних дел 03.12.2013 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/node/5919> (дата обращения: 31.01.2019).

64. Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона на расширенном заседании коллегии Генеральной прокуратуры Республики Таджикистан 10.07.2014 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.president.tj/ru/node/7098> (дата обращения: 31.01.2019).

65. Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона на встрече с офицерами и солдатами войсковой части 3502 МВД Республики Таджикистан 27.08.2014 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/node/7316> (дата обращения: 27.01.2018).

66. Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона на кадровом назначении

органов прокуратуры и судов 22.10.2015 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/node/10188> (дата обращения: 31.01.2019).

67. Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона в честь открытия телевидений «Спорт», «Кино» и Академии СМИ 01.03.2016 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/node/10829> (дата обращения: 31.01.2019).

68. Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона в честь «Дня знаний» 01.09.2016 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/node/12908> (дата обращения: 31.01.2019).

[69]. Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона в честь празднования Дня матери 07.03.2017 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/node/14719> (дата обращения: 27.01.2018).

70. Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона на встрече по случаю 10-летия Закона Республики Таджикистан «Об упорядочении традиций, торжеств и обрядов в Республике Таджикистан» 11.07.2017 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.president.tj/ru/node/15752> (дата обращения: 31.01.2019).

71. Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона по случаю «Дня знаний» и открытию нового здания Академии МВД Республики Таджикистан 30.08.2017 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/node/16031> (дата обращения: 27.01.2018).

72. Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона на встрече с работниками

органов Прокуратуры Республики Таджикистан 13.03.2018 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/node/17272> (дата обращения: 17.03.2018).

73. Выступление Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона в честь празднования Дня таджикской милиции 10.11.2018 года [электронный ресурс]. URL: <https://mvd.tj/index.php/ru/> (дата обращения: 31.01.2019).

74. Послание Лидера нации, Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона к Маджлиси Оли Республики Таджикистан. - Душанбе, 2016. – 39 с.

75. Послание Лидера нации, Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона к Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 26.12.2018 [электронный ресурс]. URL: <http://www.prezident.tj/ru/node/19089> (дата обращения: 31.01.2019).

II. Монографии, учебники, учебные пособия:

76. Абдуллаев, М.И. Теория государства и права: учебник для ВУЗов / М.И. Абдуллаев. – М.: Феноловый контроль, 2004. – 410 с.

77. Андреев, Н.А. Стратегическое управление в правоохранительной сфере. Ч. 1: учебник / Н.А. Андреев, В.Б. Коробов; под ред. проф. В.В. Гордиенко. – М.: Академия управления МВД России, 2014. – 240 с.

78. Андреев, Н.А. Стратегическое управление в правоохранительной сфере. Ч. 2: учебник / Н.А. Андреев, В.Б. Коробов; под ред. проф. В.В. Гордиенко. – М.: Академия управления МВД России, 2014. – 176 с.

79. Буриев, И.Б. Некоторые проблемы правового статуса должностных лиц и правовых институтов дореволюционного Таджикистана. / И.Б. Буриев. – Душанбе: Ирфон, 2005. – 72 с.

80. Валов, С.В. Организация деятельности органов внутренних дел по расследованию преступлений. Курс

лекций / С.В. Валов. – М.: Академия управления МВД России, 2014. – 352 с.

81. Волгина, Г.Е. Проблемы комплектования органов внутренних дел в современных условиях. Лекция / Г.Е. Волгина, Е.А. Спицына. – 2-е изд., перераб. и доп. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2014. – 54 с.

82. Гафуров, Б.Г. Таджики. Древнейшая, древняя и средневековая история / Б.Г. Гафуров. – Москва: Изд-во «Наука», 1972. – 657 с.

83. Гафуров, Б.Г. Таджики: Древнейшая, древняя, средневековая история и новый период (на таджикском языке) / Б.Г. Гафуров. – Душанбе: Дониш, 2008. – 870 с.

84. Давлатшоева, А.Ш. Современные тенденции и подходы к подготовке профессиональных кадров для органов внутренних дел Республики Таджикистан: монография / А.Ш. Давлатшоева. – Душанбе: Академия МВД Республики Таджикистан, 2017. – 175 с.

85. Егоров, К.А. Управление социально-психологическим климатом коллективов сотрудников ОВД. Методические рекомендации / К.А. Егоров. – М.: Академия управления МВД России, 2015. – 48 с.

86. Зоиров, Д.М. Таджикистан: от государства Саманидов до суверенной государственности: монография / Д.М. Зоиров. – Душанбе: Деваштич, 2003. – 200 с.

87. История государства и права СССР. Ч. 1: учебник / под ред. Ю.П. Титова. – М.: Юрид. лит., 1988. – 544 с.

88. История государства и права СССР. Ч. 2: учебник / под ред. О.И. Чистякова, Ю.С. Кукушкина. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1986. – 320 с.

89. История органов внутренних дел. Ч. 1: учебник / авторский коллектив. – 2-е изд. – Екатеринбург: Уральский юридический институт МВД России, 2018. – 153 с.

90. История органов внутренних дел. Ч. 2: учебник / авторский коллектив. – 2-е изд. – Екатеринбург: Уральский юридический институт МВД России, 2018. – 158 с.

91. Матузов, Н.И. Теория государства и права: учебник / Н.И. Матузов, А.В. Малько. – Москва, 2002. – 580 с.

92. Махмудов, М. Правоохранительные органы Таджикистана (на таджикском языке): учебное пособие / М. Махмудов, Б. Худоёров. – Душанбе: Эр-граф, 2012. – 396 с.

93. Мулукаев, Р.С. Избранные труды: К 80-летию со дня рождения / Р.С. Мулукаев. – М.: Академия управления МВД России, 2009. – 562 с.

94. Набиева, Р. История таджикского народа (на таджикском языке): учебник / Р. Набиева, Ф. Зикриёев. – Душанбе: Сарпараст, 2001. – 240 с.

95. Народные депутаты 1938-2010 (на таджикском языке). Краткое биографическое издание / под ред. С. Хайруллоева. – Душанбе: Деваштич, 2006. – 787 с.

96. Насурдинов, Э.С. Правовая культура: теоретико-методологический аспект: монография / Э.С. Насурдинов. – Душанбе: ЭР-граф, 2013. – 160 с.

97. Негматов, Н.Н. Таджикский феномен: теория и история: монография / Н.Н. Негматов. – Душанбе, 1997. – 304 с.

98. Новокрещёнов, А.В. Государственная кадровая политика. Учебное пособие СибАГС / А.В. Новокрещёнов. – Новосибирск: Изд-во СИУ РАНХиГС, 2014. – 226 с.

99. Организация работы с кадрами в органах внутренних дел: учебное пособие / под ред. И.В. Будило, Ю.Я. Костенко. – М.: Академия управления МВД России, 2013. – 210 с.

100. Пашин, В.М. Основные направления и формы реализации новой кадровой политики МВД России в

органах внутренних дел: учебное пособие / В.М. Пашин, А.А. Кобозев. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2013. – 96 с.

101. Передня, Д.Г. Управленческая культура в системе органов внутренних дел: монография / Д.Г. Передня. – М.: Библио-Глобус, 2017. – 140 с.

102. Пешкова, О.А. Применение норм трудового законодательства при принятии управленческих решений руководителями ОВД. Ч. 1: учебное пособие / О.А. Пешкова, Е.И. Прохорычева. – М.: Академия управления МВД России, 2016. – 100 с.

103. Розикзода, А.Ш. Министры внутренних дел Таджикистана / А.Ш. Розикзода. – Душанбе: ЭР-граф, 2013. – 280 с.

104. Розикзода, А.Ш. Становление милиции Таджикистана: монография / А.Ш. Розикзода. – Душанбе: Ирфон, 2011. – 404 с.

105. Сайфуллоев, Н.М. История учений о праве и государстве (на таджикском языке). Сокращенный курс лекций / Н.М. Сайфуллоев, Р.М. Раджабов. – Душанбе, 2006. – 126 с.

106. Сборник нормативных правовых актов по реформе милиции / под ред. Х.Х. Махмадиева и М.Б. Тилавой. – Душанбе: ООО «Полиграф групп», 2015. – 76 с.

107. Солошенко, П.А. Организация деятельности подразделений Госавтоинспекции МВД России: учебное пособие / П.А. Солошенко, С.В. Байгажаков, М.В. Мукабенов. – М.: Академия управления МВД России, 2015. – 112 с.

108. Сотиволдиев, Р.Ш. Проблемы теории государства и права (на таджикском языке). Ч. 1: учебник для вузов / Р.Ш. Сотиволдиев. – Душанбе, Империял - Групп, 2010. – 487 с.

109. Сотиволдиев, Р.Ш. Теория государства и права: учебник для вузов / Р.Ш. Сотиволдиев. – Душанбе: Империял - Групп, 2009. – 358 с.

110. Тахиров, Ф. Развитие права в Таджикистане (на таджикском языке) / Ф. Тахиров. – Душанбе: Ирфон, 1994. – 260 с.

111. Теоретические основы и практика работы кадровых подразделений органов внутренних дел Российской Федерации по вопросам прохождения службы: учебно-практическое пособие / авторский коллектив. – М.: Академия управления МВД России, 2017. – 88 с.

112. Теория и технологии воспитания сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: учебно-методическое пособие / под ред. д-ра пед. наук, доцента Н.В. Сердюк. – М.: Академия управления МВД России, 2017. – 104 с.

113. Тошев, А.М. Теория государства и права: учебное пособие / А.М. Тошев, А.Ш. Одиназода, Г.Н. Кодиров. – Душанбе: ЭР-граф, 2017. – 204 с.

114. Тулаев, В.О. Административно-правовой статус начальника территориального органа МВД России на районном уровне: монография / В.О. Тулаев. – М.: Академия управления МВД России, 2015. – 100 с.

115. Хайруллоев, Ф.С. Принцип справедливости в исламском праве: монография / Ф.С. Хайруллоев – 2-е изд. – Душанбе: Академия МВД Республики Таджикистан, 2017. – 161 с.

116. Шмонин, А.В. Организация в системе МВД России взаимодействия органов предварительного расследования со средствами массовой информации: учебное пособие / А.В. Шмонин, М.П. Корнеева. – М.: Академия управления МВД России, 2016. – 200 с.

117. Эмомали Рахмон. Таджики в зеркале истории. От Арийцев до Саманидов (на таджикском языке) /

Эмомали Рахмон. – 2-е изд. – Душанбе: Ирфон, 2016. – 704 с.

118. Юсуфзода, А.Х. Основы конституционного права Республики Таджикистан: учебное пособие / А.Х. Юсуфзода. – Душанбе: ЭР-граф, 2017. – 59 с.

III. Научные статьи и доклады:

119. Абдуллоев, А.Р. Милиция Республики Таджикистан: нормативные основы организации и деятельности / А.Р. Абдуллоев // Совершенствование деятельности правоохранительных органов с учетом современных реалий: материалы международной научно-практической конференции в свете изменений и дополнений в уголовное, уголовно-процессуальное и административное законодательства (г. Актобе, 17.11.2017). – Актобе, 2017. – С. 9-11.

120. Бобоназарзода, А.Б. Актуальные вопросы реформы милиции Республики Таджикистан / А.Б. Бобоназарзода // Актуальные проблемы реформирования органов внутренних дел Республики Таджикистан: материалы международной научно-практической конференции (г. Душанбе, 27.11.2015 г.). – Душанбе, 2016. – С. 21-26.

121. Засовенко, А.Ю. Женщины на службе в милиции в условиях военного времени / А.Ю. Засовенко // Вопросы государства и права. – Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2018. – С. 152-159.

122. Засовенко, А.Ю. О привлечении женщин на службу в милицию в Петрограде в годы становления советской республики / А.Ю. Засовенко // Право и государство: проблемы методологии, теории и истории: материалы международной научно-практической конференции (Краснодар, 10.05.2018 г.). – Краснодар, 2018. – С. 337-342.

123. Костенников, М.В. К вопросу о понятии «кадровая политика» в системе МВД России / М.В. Костенников // Совершенствование деятельности правоохранительных органов с учетом современных реалий: материалы международной научно-практической конференции в свете изменений и дополнений в уголовное, уголовно-процессуальное и административное законодательства (г. Актобе, 17.11.2017г.). – Актобе, 2017. – С.156-159.

124. Мирзорустамов, М.М. Приоритеты реформирования кадровой системы МВД Таджикистана: цель / М.М. Мирзорустамов // Труды Академии МВД Республики Таджикистан. – 2016. – № 2 (30). – С. 127-130.

125. Миронова, О.А. Образование как важнейшее условие развития современного государства / О.А. Миронова // Право и государство: проблемы методологии, теории и истории: материалы международной научно-практической конференции (Краснодар, 10.05.2018 г.). – Краснодар, 2018. – С.146-149.

126. Михайловская, Т. Грузинское чудо – реформа полиции [электронный ресурс]. URL: <https://kaknado.info/home/%DO%93%D1> (дата обращения: 22.09.2019).

127. Мухаммадиев, Н.Б. Понятие, сущность и роль правового воспитания [электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/> (дата обращения: 29.03.2017).

128. Очаковский, В.А. К вопросу о реформировании института государственной службы в Российском государстве (историко-правовой аспект) / В.А. Очаковский, А.С. Архиреева // Право и государство: проблемы методологии, теории и истории: материалы международной научно-практической конференции (Краснодар, 10.05.2018 г.). – Краснодар, 2018. – С. 247-251.

129. Рахимзода, Р.Х. Государственная политика Республики Таджикистан в сфере реформирования органов внутренних дел / Р.Х. Рахимзода // Актуальные проблемы реформирования органов внутренних дел Республики Таджикистан: материалы международной научно-практической конференции (г. Душанбе, 27.11.2015 г.). – Душанбе, 2016. – С.16-20.

130. Шошин, С.В. Обсуждение отдельных аспектов проекта Закона Республики Таджикистан «О полиции» / С.В. Шошин // Актуальные проблемы реформирования органов внутренних дел Республики Таджикистан: материалы международной научно-практической конференции (г. Душанбе, 27.11.2015 г.). – Душанбе, 2016. – С. 225-230.

131. Юзиханова, Э.Г. Формирование кадровой политики органов внутренних дел [электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/> (дата обращения: 13.11.2017).

132. Юлдошев, Р.Р. Реформирование органов внутренних дел Таджикистана в контексте судебно-правовых реформ / Р.Р. Юлдошев // Актуальные проблемы реформирования органов внутренних дел Республики Таджикистан: материалы международной научно-практической конференции (г. Душанбе, 27.11.2015 г.). – Душанбе, 2016. – С. 241-246.

IV. Диссертации и авторефераты:

133. Джурабаев, Д.Х. Бухарский эмират второй половины XVIII – первой половины XIX вв. в письменных источниках: дис. ... д-ра ист. наук: 07.00.09 / Джурабаев Джемшед Хабибуллаевич. – Худжанд, 2014. – 424 с.

134. Евтихов, О.В. Формирование профессиональной компетентности курсантов в образовательной среде вуза правоохранительных органов:

дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08 / Евтихов Олег Владимирович. – Красноярск, 2015. – 424 с.

135. Назаров, Н.Д. Организационно-правовые основы становления и развития милиции Таджикистана (1917-2006 гг.): дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01 / Назаров Носир Джобирович. – Москва, 2007. – 408 с.

136. Насурдинов, Э.С. Формирование правовой культуры в Республике Таджикистан в условиях углубления культурно-цивилизационных различий: проблемы теории и практики: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01 / Насурдинов Эмом Сайфудинович. – Душанбе, 2014. – 432 с.

137. Бобоева Н.И. Эволюция государственной власти в историческом Таджикистане (IX – XIV вв.): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Бобоева Низорамох Идиевна. – Душанбе, 2014. – 202 с.

138. Давлатшоева, А.Ш. Особенности подготовки профессиональных кадров в системе органов внутренних дел суверенного Таджикистана: дис. ... канд. педаг. наук: 13.00.01 / Давлатшоева Азиза Ширинбековна. – Душанбе, 2015. – 179 с.

139. Разуваева, Н.И. Подбор и аттестация кадров органов внутренних дел (административно-правовые и организационные аспекты): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.14 / Разуваева Наталья Ивановна. – Воронеж, 2014. – 215 с.

140. Тошев, А.М. Эволюция правового статуса личности в Республике Таджикистан: историко-правовое исследование: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Тошев Амиршох Мансурович. – Москва, 2014. – 276 с.

141. Артемьев, А.М. Государственная правоохранительная служба: системные свойства, функции, правовое обеспечение: автореф. дис. ... д-ра

юрид. наук: 12.00.14, 12.00.01 / Артемьев Александр Михайлович. – Москва, 2008. - 40 с.

142. Астапенко, П.Н. Конституционно-правовые основы деятельности полиции (милиции) стран Европейского Союза и Российской Федерации: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.02 / Астапенко Павел Николаевич. – Москва, 2009. - 37 с.

143. Буриев, И.Б. Становление и развитие институтов государственности на территории Таджикистана (досоветский период): автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01 / Буриев Имонкул Бозорович. – Москва, 2009. - 44 с.

144. Ермолович, Г.П. Добровольные организации в США по борьбе с преступностью: Историко-правовой анализ: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01 / Ермолович Геннадий Павлович. – Санкт-Петербург, 2000. - 33 с.

145. Зыбин, С.Ф. Кадровое обеспечение деятельности органов внутренних дел: историко-правовой и теоретико-правовой анализ: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01 / Зыбин Станислав Фёдорович. – Санкт-Петербург, 1997. - 33 с.

146. Лойт, Х.Х. Государственная кадровая политика в России и её реализация в органах внутренних дел (Исторический и организационно-правовой аспект): автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01 / Лойт Хиллар Хариевич. – Санкт-Петербург, 1998. - 37 с.

147. Назаров, Н.Д. Организационно-правовые основы становления и развития милиции Таджикистана (1917-2006 гг.): автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01 / Назаров Носир Джобирович. – Москва, 2007. - 38 с.

148. Толкачев, А.В. Теория и практика воспитания сотрудников органов внутренних дел: автореф. дис. ... д-ра

пед. наук: 13.00.08 / Толкачев Александр Васильевич. – Москва, 2002. - 30 с.

149. Абызова, Е.Р. Правовой статус сотрудников органов внутренних дел: общетеоретические аспекты: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Абызова Елена Равильевна. – Москва, 2006. - 23 с.

150. Анохина, С.Ю. Социальная и правовая защищённость сотрудников органов внутренних дел: вопросы теории: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Анохина Светлана Юрьевна. – Москва, 2006. - 24 с.

151. Анциферов, В.В. Совершенствование воспитательной работы начальников факультетов, курсов высших учебных заведений МВД России: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Анциферов Виктор Владимирович. – Москва, 2001. - 28 с.

152. Артемьев, А.М. Реализация кадровой политики МВД России в сфере подготовки кадров: организационно-правовые аспекты: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.14 / Артемьев Александр Михайлович. – Москва, 2003. - 27 с.

153. Бардымова, Л.А. Организационно-правовые проблемы работы с молодыми сотрудниками по закреплению их на службе в органах внутренних дел: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Бардымова Любовь Армасовна. – Москва, 2003. - 27 с.

154. Баркатунов, В.Ф. Кадровое обеспечение органов внутренних дел в современных условиях: автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.08 / Баркатунов Владимир Феоктистович. – Белгород, 2000. - 23 с.

155. Бободжанова, У.А. Российско-Таджикские отношения в 90-е годы XX века: автореф. дис. ... канд. ист. наук: 07.00.02 / Бободжанова Умеда Акпаровна. – Москва, 2006. - 27 с.

156. Бойко, В.Н. Правовое обеспечение государственной службы в органах внутренних дел: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.13 / Бойко Виктор Николаевич. – Москва, 2000. - 36 с.

157. Будило, И.В. Организационное и правовое обеспечение профессиональной подготовки сотрудников кадровых подразделений органов внутренних дел: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Будило Иван Васильевич. – Москва, 2005. - 25 с.

158. Булавин, В.М. Научно-педагогические кадры системы МВД России: Теоретико-правовые проблемы подготовки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Булавин Вячеслав Михайлович. – Санкт-Петербург, 1998. - 26 с.

159. Винницкий, И.Е. Функции справедливости и законности как принципов права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Винницкий Иван Евгеньевич. – Москва, 2011. - 25 с.

160. Грошев, С.Н. Реформирование системы органов внутренних дел СССР в 1956-1968 гг.: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Грошев Сергей Николаевич. – Москва, 2008. - 24 с.

161. Давлатшоева, А.Ш. Особенности подготовки профессиональных кадров в системе органов внутренних дел суверенного Таджикистана: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Давлатшоева Азиза Ширинбековна. – Душанбе, 2015. - 20 с.

162. Джамshedов, Д.Н. Государственная служба Республики Таджикистан: конституционно-правовой аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / Джамshedов Джамshed Назаршоевич. – Москва, 2011. - 27 с.

163. Ершов, Ю.А. Полиция России в пореформенный период. Комплектование, профессиональная подготовка и социальная

защищенность: историко-правовой аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Ершов Юрий Александрович. – Санкт-Петербург, 1998. - 26 с.

164. Загрядский, Г.В. Административно-правовое регулирование подготовки кадров в образовательном учреждении Министерства внутренних дел Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / Загрядский Геннадий Владимирович. – Москва, 2000. - 25 с.

165. Задорская, Д.А. Организация полицейской подготовки в США: Административно-правовой аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.14 / Задорская Диана Александровна. – Санкт-Петербург, 2001. - 27 с.

166. Крыгина, И.А. Правовая культура, правовое воспитание и управление правоспитательным процессом в современном российском обществе: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Крыгина Ирина Александровна. – Ростов-на-Дону, 1999. - 25 с.

167. Кудратов, М.О. Правовое регулирование, организация подготовки кадров и прохождения службы в органах внутренних дел Республики Таджикистан: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.14 / Кудратов Муминбой Очилович. – Москва, 2013. - 27 с.

168. Кунаев, А.Н. Законность и правовая культура в условиях становления правового государства (теоретико-правовое исследование): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Кунаев Андрей Николаевич. – Москва, 2011. - 26 с.

169. Лапшина, О.С. Охранительная функция права в системе функций права и государства: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Лапшина Ольга Сергеевна. – Тольятти, 2011. - 28 с.

170. Мирзорустамов, М.М. Деятельность руководителя территориального органа МВД Республики

Таджикистан по предупреждению дисциплинарных правонарушений и преступлений среди личного состава: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Мирзорустамов Мирзоалишер Мирзокосимович. – Москва, 2018. - 26 с.

171. Пирназарова, П.А. Взаимоотношения Республики Таджикистан и Российской Федерации в сфере образования, науки и культуры (1991 – 2011 гг.): автореф. дис. ... канд. ист. наук: 07.00.02 / Пирназарова Парвина Алиназаровна. – Душанбе, 2013. - 25 с.

172. Платонов, П.П. Организационно-экономические основы формирования кадрового потенциала органов внутренних дел РФ: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Платонов Петр Павлович. – Москва, 2012. - 26 с.

173. Притула, В.И. Кадровое обеспечение подразделений предварительного следствия в органах внутренних дел Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Притула Виталий Иванович. – Москва, 2009. - 26 с.

174. Пушкарев, С.А. Правовые ценности в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Пушкарев Станислав Александрович. – Ростов-на-Дону, 2009. - 25 с.

175. Рахмонова, О.Э. Развитие законодательства о правах и свободах женщин в Таджикистане (1917–2011 гг.): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Рахмонова Озода Эмомалиевна. – Душанбе, 2012. - 25 с.

176. Саидов, З.А. Исторические особенности действия норм шариата в Бухарском Эмирате: 1868-1920 гг.: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Саидов Зикирулло Алиевич. – Москва, 2006. - 25 с.

177. Стреляева, В.В. Правовое воспитание в условиях становления правового государства: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Стреляева Виктория Вадимовна. – Москва, 2006. - 27 с.

178. Сумина, Е.А. Организационное и правовое обеспечение формирования кадров органов внутренних дел Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Сумина Екатерина Анатольевна. – Москва, 2009. - 28 с.

179. Хайруллоев, Ф.С. Принцип справедливости в мусульманском праве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Хайруллоев Фаррух Сайфуллоевич. – Москва, 2007. - 22 с.

180. Хиль, И.М. Особенности формирования правового сознания студенческой молодёжи: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Хиль Ирина Михайловна. – Краснодар, 2005. - 24 с.

181. Хусаинова, Ш.М. Становление и развитие системы правоохранительных органов Таджикистана в 1924-1937 гг.: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Хусаинова Шахнура Маноновна. – Москва, 2011. - 26 с.

182. Чечельницкий, И.В. Справедливость в правотворчестве: теоретико-правовое исследование: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Чечельницкий Илья Валентинович. – Москва, 2015. - 28 с.

183. Эргашева, Ф.М. Особенности процесса становления и развития кадровой политики в системе государственной службы Таджикистана: автореф. дис. ... канд. полит. наук: 23.00.02 / Эргашева Фариза Мамадиевна. – Душанбе, 2014. - 24 с.

V. Архивные материалы:

1. Центральный государственный архив Республики Таджикистан (ЦГА РТ):

184. Ф. 9. - Оп. 1. - Д. 65.

185. Ф. 10. - Оп. 1. - Д. 448.
186. Ф. 10. - Оп. 2. - Д. 14; 28.
187. Ф. 10. - Оп. 5. - Д. 104.
188. Ф. 11. - Оп. 1. - Д. 53; 78; 106; 122а; 123; 177.
189. Ф. 11. - Оп. 2. - Д. 5; 21; 86.
190. Ф. 12. - Оп. 1. - Д. 6.
191. Ф. 18. - Оп. 1. - Д. 37; 44.
192. Ф. 18. - Оп. 8. - Д. 22; 25; 26; 27; 31; 32; 37; 38;
2226; 2228; 2507; 2543.
193. Ф. 512. - Оп. 2. - Д. 33.

**2. Согдийский областной филиал
Государственного архива Республики Таджикистан
(СОФ ГА РТ):**

194. Ф. 6. - Оп. 1. - Д. 3; 14; 15; 19; 20.

**3. Архив Академии МВД Республики
Таджикистан (ААМВД РТ):**

195. Ф. 2. - Оп. 1. - Д. 1; 2.
196. Д. 8, т. 1, арх. № 3 (1970 год).
197. Д. 7, т. 1, арх. № 49 (1973 год).
198. Д. 1, т. 1, арх. № 204 (1991 год).
199. Д. 1/1-1, т. 2, арх. № 382 (1992 год).
200. Д. 1/1-1, т. 2, арх. № 425 (1995 год).
201. Д. 1/1-1, т. 3, арх. № 234 (2007 год).
202. Д. 1/1-1, т. 2, арх. № 363 (2010 год).

**4. Архив УМВД по Согдийской области
Республики Таджикистан (АУМВД по СОРТ):**

203. Ф. 3. - Оп. 1, личное архивное дело 1; 2; 10.

**5. Архив Учебного центра МВД Республики
Таджикистан (АУЦМВД РТ):**

204. Ф. 1. - Оп. 1. - Д. 1.

Список использованных научных публикаций автора:

1. Азимова, У.А. Кадры и кадровое обеспечение органов внутренних дел: понятие и сущность / У.А. Азимова // Труды Академии МВД Республики Таджикистан. – 2018. – № 1 (37). – С. 106-114. – (0,64 п. л.).
2. Азимова, У.А. Некоторые проблемы совершенствования законодательства Республики Таджикистан, связанные с кадровым обеспечением органов внутренних дел / У.А. Азимова // Труды Академии МВД Республики Таджикистан. – 2018. – № 2 (38). – С. 143-152. – (0,7 п. л.).
3. Азимова, У.А. Некоторые проблемы совершенствования правового акта, регламентирующего кадровое обеспечение органов внутренних дел Республики Таджикистан / У.А. Азимова // Труды Академии МВД Республики Таджикистан. – 2019. – № 1 (41). – С. 165-172. – (0,52 п. л.).
4. Азимова, У.А. Становление женского состава органов внутренних дел Таджикистана / У.А. Азимова // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2019. – № 1. – С. 217-223. – (0,58 п. л.).
5. Азимова, У.А. Принципы кадрового обеспечения органов внутренних дел / У.А. Азимова // Академический юридический журнал. – 2019. – № 1 (29). – С. 67-72. – (0,52 п. л.).
6. Азимова, У.А. Развитие правового воспитания в органах внутренних дел Таджикистана / У.А. Азимова // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2019. – № 5. Часть 1. – С. 271-278. – (0,76 п. л.).
7. Азимова, У.А. Историко-правовой анализ возникновения образования в структуре органов внутренних дел Таджикистана / У.А. Азимова // Вестник

Педагогического университета. Издание Таджикского государственного педагогического университета имени С. Айни. – 2019. – № 3 (80). – С. 269-274. – (0,52 п. л.).

8. Азими, У.А. Формирование и развитие кадрового обеспечения органов внутренних дел Таджикистана: монография / У.А. Азими. – (LAP) LAMBERT Academic Publishing (International Book Market Service Ltd.), 2020. – 89 с.

9. Азими, У.А. Кадровое обеспечение органов внутренних дел Таджикистана: историко-правовой анализ: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Азими Умеда Акбар. – Душанбе, 2020. – 225 с.

Подписано в печать 28.01.2022. Формат 60x84¹/₈.
Бумага офсетная. Печать офсетная. Гарнитура Times New Roman.
Уч. изд. л. 11.75. Тираж 30 экз. Заказ № 6

Отпечатано в типографии ООО «Сифат-Офсет»