

Андрющенко Мария Алексеевна

студентка

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный
архитектурно-строительный университет»

г. Санкт-Петербург

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ БОРЬБЫ С ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПРЕСТУПНОСТЬЮ

***Аннотация:** анализируется влияние кадровой политики правоохранительных органов на эффективность борьбы с экономической преступностью. Выявлены системные проблемы: дефицит специалистов с цифровыми и финансовыми компетенциями, высокий уровень выгорания и слабая интеграция с бизнес-средой. Предложена концепция «преобразующей кадровой политики», включающая целевой найм, непрерывное обучение и реформу системы мотивации. Результаты имеют практическую значимость для формирования кадрового потенциала, способного противодействовать сложным экономическим преступлениям.*

***Ключевые слова:** экономическая преступность, кадровая политика, правоохранительные органы, цифровая трансформация.*

Актуальность исследования обусловлена разрывом между ужесточением законодательства и реальной эффективностью борьбы с экономической преступностью. Существует глубокая дисфункция правоприменения, одной из ключевых причин которой является неготовность кадрового состава правоохранительных органов к новым вызовам. Современная экономическая преступность стремительно цифровизируется, используя криптовалюты и сложные финансовые схемы, что требует от сотрудников МВД, СКР и ФСБ уникального набора компетенций на стыке юриспруденции, IT и финансового аудита. Однако существующая кадровая политика не успевает адаптироваться к этим изменениям.

Научная новизна заключается в рассмотрении кадровой политики как стратегического условия оперативной эффективности, а не вспомогательной функции, через связь провалов в раскрытии преступлений с дефицитом конкретных компетенций.

Целью исследования является анализ текущей кадровой политики правоохранительных органов в контексте борьбы с экономической преступностью и разработка научно обоснованных рекомендаций по ее совершенствованию.

Задачи исследования.

1. Выявить системные недостатки в существующих механизмах подбора, аттестации, обучения и мотивации кадров в правоохранительных органах.
2. Исследовать проблемы межведомственного кадрового обмена и взаимодействия со внешними экспертами из финансового и IT-сектора.
3. Разработать концептуальные предложения по трансформации кадровой политики в направлении создания гибкого, технологически подкованного и высокомотивированного кадрового корпуса.

Гипотеза: низкая эффективность борьбы со сложными экономическими преступлениями напрямую связана с устаревшей кадровой политикой, что требует перехода от бюрократической модели к стратегическому управлению человеческим капиталом.

Экономическая преступность перестала быть областью примитивных хищений, превратившись в высокотехнологичную индустрию. По данным ГИАЦ МВД России, в 2024 году было зарегистрировано свыше 340 тысяч преступлений экономической направленности, при этом доля IT-преступлений в этой сфере неуклонно растет. Сегодня правоохранительные органы сталкиваются не с отдельными правонарушениями, а со сложными бизнес-моделями, искусно сочетающими легальные и нелегальные операции и использующими пробелы в регулировании разных стран.

Анализ кадровой работы в правоохранительных органах выявляет хронические дисфункции. Центральной проблемой является устаревшая модель подбора, ориентированная на воспроизводство системы через ведомственные вузы, чьи

программы не успевают за динамикой преступных технологий. Аттестация носит формальный характер, оценивая соответствие должности, а не потенциал развития узкоспециализированных навыков.

Серьезной проблемой является высокий уровень профессионального выгорания и текучести кадров. Работа сопряжена с колоссальной интеллектуальной нагрузкой, однако мотивационная система, основанная на статусных стимулах и регламентированных выплатах, не компенсирует этих затрат. Получив уникальный опыт, молодые сотрудники уходят в коммерческий сектор (банки, аудит, консалтинг), где их знания оцениваются значительно выше.

Существует барьер между правоохранительными ведомствами и источниками современных компетенций (вузы, IT, финансы): программы стажировок и совместных исследований носят эпизодический характер. Кроме того, кадровые политики МВД, СКР и ФСБ остаются замкнутыми и слабо скоординированными.

Для преодоления проблем необходим переход к стратегическому управлению человеческим капиталом. Концепция «преобразующей кадровой политики» включает несколько направлений.

Первоочередным направлением является внедрение гибкой системы целевого найма для притока профессионалов из бизнеса. Помимо выпускников ведомственных вузов, необходимо привлекать состоявшихся специалистов из смежных отраслей. Эффективным инструментом могут стать программы временного прикомандирования (стажировки) сотрудников из Банка России, ФНС, Росфинмониторинга и IT-компаний для работы над конкретными проектами, а также создание реестра внешних экспертов, привлекаемых по контракту.

Вторым важным элементом является глубокая реформа системы профессионального обучения и развития. Необходим отказ от устаревшей модели «разового повышения квалификации» в пользу системы непрерывного профессионального развития (*CPD – Continuing Professional Development*). Качественный скачок могло бы обеспечить создание специализированных учебно-тренажерных центров передового опыта на базе ведомственных вузов или ведущих оперативных подразделений. В таких центрах сотрудники на реальных данных могли бы

отрабатывать расследование сложных схем отмывания, кибератак или корпоративного мошенничества в условиях, близких к реальным.

Третье направление – трансформация мотивационной и карьерной системы, призванная остановить «утечку мозгов». Необходимо ввести «экспертную» карьерную вертикаль, позволяющую специалисту расти в звании и доходе, оставаясь практикующим экспертом без перехода в руководящий состав. Инновацией могло бы стать проектное финансирование следственно-оперативных групп с премированием за успешное завершение сложных дел (в т.ч. за счет части конфискованных средств).

Наконец, необходима целенаправленная работа по укреплению межведомственного и внешнего взаимодействия на кадровом уровне. Формирование смешанных следственно-оперативных групп из сотрудников разных ведомств, временная ротация кадров между МВД, СКР и ФСБ для обмена практиками. Поддержка профессиональных сообществ для неформального обмена знаниями.

Технологическое превосходство, глубина финансового анализа и скорость реакции правоохранительных органов становятся решающими факторами. Нынешняя кадровая политика, к сожалению, не в полной мере соответствует масштабу этой задачи. Она ориентирована на воспроизводство универсальной, но зачастую поверхностной компетенции в условиях, когда требуются специалисты экстра-класса в узких областях.

Предложенная концепция «преобразующей кадровой политики» нацелена на разрыв этого порочного круга. Ее основные элементы (открытость внешнему рынку талантов, непрерывное практико-ориентированное обучение, двойная карьерная лестница и сильная нематериальная мотивация) призваны сделать государственную службу в экономических подразделениях привлекательной для лучших выпускников и профессионалов рынка.

Список литературы

1. Банк России: официальный сайт. – URL: <https://www.cbr.ru/> (дата обращения: 20.12.2025).

2. Генеральная прокуратура Российской Федерации: официальный сайт. – URL: <https://egr.genproc.gov.ru/> (дата обращения: 20.12.2025).

3. Министерство внутренних дел Российской Федерации: официальный сайт. – URL: <https://мвд.рф> (дата обращения: 20.12.2025).

4. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон №342-ФЗ от 30.11.2011 // СПС КонсультантПлюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122329/ (дата обращения: 20.12.2025).

5. О Следственном комитете Российской Федерации: Федеральный закон №403-ФЗ от 28.12.2010 // СПС КонсультантПлюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_108565/ (дата обращения: 20.12.2025).

6. Федеральная служба по финансовому мониторингу (Росфинмониторинг): официальный сайт. – URL: <http://www.fedsfm.ru/> (дата обращения: 20.12.2025).