

Научная статья
УДК 35.082.38



РЕКРУТИНГОВЫЕ ЦЕНТРЫ КАК НОВАЯ ФОРМА ПРИВЛЕЧЕНИЯ И ОТБОРА НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ (НА ПРИМЕРЕ МВД ПО РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН)

Ильхам Рафаэлевич Сахапов¹, Яна Анатольевна Мастрова²,

^{1,2} Управление по работе с личным составом МВД по Республике Татарстан, Казань, Россия,

¹ isakhapov@mvd.ru, ² yana_mastrova@icloud.com

Аннотация

Введение: в статье рассматривается внедрение рекрутингового центра в системе отбора и привлечения граждан на службу в органы внутренних дел как нового и перспективного инструмента повышения уровня укомплектованности подразделений и формирования позитивного имиджа МВД России. Приводятся примеры зарождения и функционирования в 2025 году экспериментальных рекрутинговых центров в территориальных органах МВД России.

Материалы и методы: методологической основой исследования выступили диалектический метод познания, наблюдение, анализ, синтез, индукция. Авторы проанализировали опыт функционирования рекрутинговых центров в системе МВД России и в гражданских структурах.

Результаты исследования: на основе проведенного анализа экспериментальной деятельности рекрутинговых центров авторы привели положительные практики подготовки и организации рекрутинга. Рассматривается возможность законодательного закрепления функционирования рекрутинговых центров на базе территориальных органов МВД России в рамках осуществляемых информационно-организационных мероприятий в ходе отбора граждан на службу в органы внутренних дел.

Обсуждение и заключение: авторы статьи приходят к выводу, что новая форма работы по взаимодействию с населением и формированию более целостного представления о профессии полицейского окажет существенное значение не только с точки зрения увеличения количества желающих кандидатов на трудоустройство, но и значительно повысит имидж службы в органах внутренних дел.

Ключевые слова: рекрутинг; рекрутинговый центр; профориентационные мероприятия; информационно-организационные мероприятия; привлечение на службу в органы внутренних дел; комплектование; формы работы по взаимодействию с населением

© Сахапов И.Р., Мастрова Я.А., 2026

Для цитирования: Сахапов И.Р., Мастрова Я.А. Рекрутинговые центры как новая форма привлечения и отбора на службу в органы внутренних дел (на примере МВД по Республике Татарстан) // Вестник Казанского юридического института МВД России. 2026. Т. 17. № 1 (63). С. 62 – 68.

Scientific article
UDC 35.082.38

**RECRUITMENT CENTERS AS A NEW FORM OF ATTRACTING
AND SELECTING PERSONNEL FOR SERVICE IN THE INTERNAL AFFAIRS BODIES
(ON THE EXAMPLE OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS
OF THE REPUBLIC OF TATARSTAN)**

Ilkham Rafailovich Sakhapov¹, Yana Anatolyevna Mastrova²,
^{1,2}Department for Personnel Management
of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Tatarstan, Kazan, Russia,
¹isakhapov@mvd.ru, ²yana_mastrova@icloud.com

Abstract

Introduction: the article discusses the introduction of a recruitment center in the system of selecting and attracting citizens to serve in internal affairs agencies as a new and promising tool for increasing the staffing levels of departments and forming a positive image of the Ministry of Internal Affairs of Russia. Examples are given of the emergence and functioning of experimental recruitment centers in the territorial bodies of the Russian Ministry of Internal Affairs in 2025.

Materials and Methods: the methodological basis of the study was the dialectical method of cognition, observation, analysis, synthesis, and induction. The authors analyzed the experience of the functioning of recruitment centers in the Russian Ministry of Internal Affairs system and in civilian structures.

Results: based on the analysis of the experimental activities of recruitment centers, the authors presented positive practices for preparing and organizing recruitment. The possibility of legislating the functioning of recruitment centers based on the territorial bodies of the Russian Ministry of Internal Affairs within the framework of informational and organizational measures carried out during the selection of citizens for service in the internal affairs bodies is considered.

Discussion and Conclusions: the authors of the article conclude that this new form of interaction with the population and the formation of a more comprehensive understanding of the police profession will be of significant importance not only in terms of increasing the number of candidates seeking employment, but also in significantly improving the image of the internal affairs agencies.

Keywords: *recruiting; recruiting center; career guidance events; informational and organizational events; recruitment to the internal affairs agencies; staffing; forms of work on interaction with the population*

© Sakhapov I.R., Mastrova Ya.A., 2026

For citation: Sakhapov I.R., Mastrova Ya.A. Recruitment Centers as a New Form of Attracting and Selecting Personnel for Service in the Internal Affairs Bodies (on the Example of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Tatarstan). Bulletin of the Kazan Law Institute of MIA of Russia. 2026;17(1):62-68. (In Russ.).

Введение

На сегодняшний день в условиях достижения высокой конкурентоспособности профессий на рынке труда, о чем свидетельствует опережение роста числа вакансий над ростом трудоустройства, появления новых направлений развития IT сферы, актуализации спроса трудовой силы на предприятиях оборонно-промышленного комплекса, особое место в системе занятости занимает трудоустройство на службу в органы внутренних дел.

Процесс трудоустройства на службу в органы внутренних дел подразумевает самостоятельное обращение гражданина в подразделение по работе с личным составом с заявлением о рассмотре-

нии документов для решения вопроса приема на службу. Наиболее распространенными и эффективными способами привлечения на службу являются всевозможные агитационные мероприятия, пропагандистские акции, подготовка видео- и аудиоматериалов, репортажей о службе, публичное распространение информационных материалов в средствах массовой информации, создание теле- и радиопередач, нацеленных на привлечение внимания целевой аудитории, выступления в общеобразовательных, военно-патриотических организациях, высших учебных заведениях и так далее.

В то же время в последние годы большую актуальность приобретают так называемые «ре-

крутинговые центры» в системе методов привлечения и отбора граждан на службу. Рассмотрим понятие и сущность рекрутинговых центров.

В широком смысле «рекрутинг – это деятельность, направленная на закрытие вакантных рабочих мест компетентными специалистами, соответствующими своими профессиональными и личными качествами требованиям заказчика» [1, с. 68]. А рекрутер – это квалифицированный многопрофильный специалист, осуществляющий отбор, оценку и подбор персонала в соответствии со спросом трудовой силы на рынке. Рекрутинговая деятельность определяется как совокупность последовательных мероприятий, состоящих из подготовки, поиска, отбора, оценки, проводимых для определения соответствия кандидатов конкретным должностям.

Под рекрутинговым центром (далее – РЦ) понимается координационный центр, созданный с целью профессионального привлечения компетентных специалистов на имеющиеся вакансии.

Фундаментальной задачей, стоящей перед сотрудниками РЦ, является сбор и предоставление наиболее полной информации о наличии имеющихся вакансий, специфике и условиях труда, социальных гарантиях, о получении образования, возможности повышения квалификации и переквалификации, а также о перспективе карьерного роста.

Наиболее важной и трудоемкой задачей является осуществление подбора кадров. Данный процесс состоит из поиска и последующей идентификации специалиста по его квалификационным, морально-деловым качествам, профессиональному опыту и трудовому стажу, физическим данным, требованиям имеющихся должностей.

По мнению Ю.А. Будник, процесс отбора и оценки кадров состоит из следующих ступеней:

1. Определение потребности в персонале.
2. Определение требований, предъявляемых к сотруднику по вакантной должности.
3. Установление необходимых квалификационных требований.
4. Формулировка личностных и деловых качеств, предъявляемых к соответствующей должности.
5. Выявление подходящих методов отбора кадров.
6. Установление благоприятных условий для адаптации вновь принятых сотрудников [1, с. 71].

Все вышеперечисленное позволяет нам оценить комплексный характер в деятельности ре-

крутинговых центров, сделать вывод о том, что именно от сотрудника РЦ зависит качественный и количественный результат выполненной работы вновь нанятого специалиста, а также состояние и удовлетворенность сотрудника от своего профессионального выбора.

Обзор литературы

Исследованию зарождения, развития и совершенствования рекрутинговой деятельности посвящены труды Ю.А. Будник [1], И.Т. Куприяновой, Ю.С. Конопчиной [2], Н.В. Ребриковой [3], Ю.В. Сурковой [4], и других авторов.

Материалы и методы

Материалами исследования явились научные работы, статьи, статистические материалы, официальные документы ГУРЛС МВД России, публикации в открытых источниках (средствах массовой информации). Методологию исследования составили диалектический метод познания, наблюдение, анализ, синтез, индукция.

Результаты исследования

В последнее десятилетие прослеживается повышение количества РЦ на базе государственных структур и компаний, приведем примеры некоторых из них. В 2020 году на базе ВШГУ РАНХиГС был основан рекрутинговый центр Минцифры, который активно пополняет резерв государственных служащих ИТ-сферы и открывает перспективы карьерного роста в органах исполнительной власти, а также принимает комплексные меры по оценке компетенций соискателей, по предоставлению индивидуальных рекомендаций и включению в резерв руководителей и специалистов цифровой трансформации государственного управления¹.

Также в 2020 году в пилотном режиме начал осуществлять свою деятельность РЦ на Северной, Приволжской и Свердловской железных дорогах, где фундаментальным принципом явилось формирование качественного и своевременного притока претендентов на рабочие профессии.

В 2024 году с целью обеспечения кадровой составляющей образовательных организаций Тульской области был создан региональный рекрутинговый центр, подбирающий молодых специалистов и квалифицированных педагогов для трудоустройства в организации сферы образования.

Перечень примеров положительного функционирования РЦ не является исчерпывающим, с расширением рынка вакансий и увеличением спроса рабочей силы пропорционально растет и количество субъектов рекрутинговой сферы, что

¹ 1,7 тысяч человек включены в Кадровый резерв ИТ-специалистов : сайт. Москва. URL: <https://www.comnews.ru/content/223412/2022-12-09/2022-w49/17-tysyach-chelovek-vklyucheny-kadrovyy-rezerv-it-specialistov?ysclid=mkpenuc0qh294252262> (дата обращения 15.01.2026).

позволяет нам сделать вывод об актуальности и востребованности деятельности рекрутеров.

Предметно рассмотрим историю зарождения рекрутинговых центров в системе МВД России. В 2014 году по инициативе Департамента государственной службы и кадров (ныне – Главное управление по работе с личным составом) МВД России в целях активизации комплектования органов внутренних дел профессиональными кадрами было принято решение о создании первого рекрутингового центра МВД России на территории Нижегородской области. Площадкой для осуществления рекрутинговой деятельности было определено помещение в торгово-развлекательном центре города Нижний Новгород. В рамках работы РЦ была проведена масштабная рекламная кампания: подготовлены информационные буклеты о прохождении службы, издана раздаточная продукция с символикой РЦ (постеры, буклеты, ручки, календари), разработаны и размещены в средствах массовой информации рекламные ролики, на городских фасадах в виде баннеров, а также в общественном транспорте – агитационные объявления. Для консультантов центра была разработана программа по формированию базы данных, позволяющая осуществлять сбор информации в ходе собеседований с кандидатами, для психологов центра – экспресс-тестовая психодиагностическая батарея, позволяющая оперативно получать первичную личностную характеристику желающих трудоустроиться в органы внутренних дел. В целях системного учета обратившихся по вопросам трудоустройства в территориальные подразделения были разработаны журналы учета с системой обратной связи. По результатам работы приняты решения о трудоустройстве на службу, о зачислении в резерв и о дальнейшем изучении кандидатов. Несмотря на то, что рекрутинговый центр прерывал свою деятельность, в 2025 году он в инициативном порядке возобновил свою работу.

В 2025 году по поручению заместителя Министра внутренних дел Российской Федерации генерал-полковника полиции В.Л. Кубышко с целью повышения престижа службы и уровня укомплектованности органов внутренних дел осуществлялась разработка новых эффективных форм и методов привлечения граждан на службу, по результатам которой в Республике Татарстан,

Иркутской и Свердловской областях впервые начали свою работу рекрутинговые центры Министерства внутренних дел по субъектам.

В апреле 2025 года благодаря совместным усилиям ГУ МВД России по Иркутской области, Восточно-Сибирского института МВД России и Восточно-Сибирского линейного управления МВД России на транспорте начал деятельность рекрутинговый центр Приангарья. Отличительной особенностью центра является его мобильность, которая позволяет оказывать свои услуги по территориальному признаку в зависимости от увеличения потока обратившихся граждан. Как отмечает заместитель начальника ГУ МВД по Иркутской области генерал-майор полиции Никитин В.В., современная полиция – это не только раскрытие преступлений, но и активная работа с населением, патриотическое воспитание молодежи¹. Сотрудники РЦ оказывают профессиональные консультации, проводят профориентационные тестирования, рассказывают об условиях поступления и обучения в ведомственных вузах, уделяя особое внимание молодежи и подросткам. Так, более чем за полгода сотрудниками проведено 758² профориентационных мероприятий.

В мае 2025 года под лозунгом «Мы не создаем героев, мы даем возможность ими стать» открыл свои двери РЦ ГУ МВД России по Свердловской области совместно с Уральским юридическим институтом МВД России и Управлением на транспорте МВД России по Уральскому федеральному округу. Открытие сопровождалось выставкой вооружения, экипировки, служебного транспорта, сотрудники центра рассказывали об условиях приема на службу, особенностях выполнения служебных задач и специфике направлений деятельности подразделений. Потенциальный интерес к будущему трудоустройству проявили студенты образовательных организаций и кадеты специализированных классов. Сотрудниками центра за период его существования проведено 281³ профориентационное мероприятие.

Более подробно остановимся на рассмотрении опыта организации рекрутинговой деятельности в Республике Татарстан.

12 июня 2025 года состоялось торжественное открытие РЦ, приуроченное к празднованию Дня России. В ежедневном режиме на площадке торгового центра «Мега» города Казани начал активно функционировать рекрутинговый центр МВД по Республике Татарстан совместно с Ка-

¹ Восточно-Сибирское линейное управление МВД России на транспорте: сайт. Иркутск. URL: <https://вслу.мвд.рф/novosti/item/64394537> (дата обращения 15.01.2026).

² По состоянию на 1 декабря 2026 года.

³ По состоянию на 1 декабря 2026 года.



Рис. 1. Рекрутинговый центр МВД по Республике Татарстан.

занским юридическим институтом МВД России и Казанским линейным управлением МВД России на транспорте. В рамках подготовительных мероприятий разработаны роллапы, баннеры, листовки, брошюры, раскрывающие основные направления службы, особенности и порядок трудоустройства, имеющиеся вакансии, а также агитационные ролики для публикации в средствах массовой информации.

Для наглядной трансляции специфики профилей служб организованы выступления кинологов, выставки специальной техники, проводятся интерактивы в игровой форме со школьниками, привлекаются представители основных направлений служебной деятельности, которые консультируют и отвечают на интересующие вопросы кандидатов. Любой желающий в процессе консультаций с сотрудниками центра может подробно ознакомиться с внутренней составляющей специфики работы, получить памятку с алгоритмом поступления на службу и пройти беседу с психологом для определения личностных способностей к тем или иным видам оперативно-служебной деятельности. Примечательной особенностью с точки зрения морально-психологического состояния обращающихся за консультацией к кадровому сотруднику РЦ является эмоциональный комфорт,

отсутствие психологического барьера, который зачастую сопровождает граждан при непосредственном посещении отдела полиции или подразделения при обращении за консультацией и разъяснением вопросов о трудоустройстве на службу.

В выходные и праздничные дни проводятся концертные выступления оркестра МВД, что, по нашему мнению, в совокупности с вышеуказанными методами работы оказывает положительное влияние на формирование имиджа службы в полиции в глазах общественности.

В целях расширения круга целевой аудитории и поиска новых кандидатов (в зависимости от уровня «проходимости» и возрастного диапазона граждан) рассматривается вопрос дальнейшего перемещения РЦ на территорию многофункционального центра, оказывающего государственные услуги.

По состоянию на декабрь 2025 года РЦ МВД по Республике Татарстан посетили 1125 человек, из них 83 изъявили желание поступить на службу, 11 – на учебу в образовательные организации МВД России, всего сотрудниками проведены 955 профориентационных мероприятий.

Приведенные цифры подтверждают проявленный интерес со стороны населения и позволяют сделать вывод о потенциальной актуальности



Рис. 2. Слайд презентации с выступления заместителя начальника ГУРЛС МВД России генерал-майора полиции Кухарёнка С.Е. на учебно-методическом сборе с руководителями (начальниками) территориальных органов МВД России в г. Москва в декабре 2025 года.

введения рекрутингового центра как новой формы привлечения и отбора граждан на службу в органы внутренних дел.

Также в 2025 году в ряде регионов в инициативном порядке организованы на обслуживаемой территории мобильные и стационарные рекрутинговые центры (ГУ МВД России по Нижегородской области, МВД по республикам Саха (Якутия) и Башкортостан, УМВД России по Белгородской области).

Актуальность приведенного нами анализа и полученных выводов подтверждают тезисы заместителя начальника ГУРЛС МВД России генерал-майора полиции С.Е. Кухарёнка, озвученные на учебно-методическом сборе с руководителями (начальниками) территориальных органов МВД России в декабре 2025 года, о том, что особую роль в повышении интереса граждан к службе играют проводимые имиджевые мероприятия, в том числе в возрождаемых рекрутинговых центрах.

Наряду с открытием рекрутинговых центров в территориальных органах впервые в октябре 2025 года в Управлении на транспорте МВД России по Приволжскому федеральному округу начали свою деятельность рекрутинговые пункты на железнодорожных вокзалах.

Несомненно, новая форма работы по взаимодействию с населением и формированию более целостного представления о профессии полицей-

ского окажет существенное значение не только с точки зрения увеличения количества кандидатов на трудоустройство, но и значительно повысит имидж службы в органах внутренних дел.

Обсуждение и заключение

Проведенный нами анализ позволяет сформулировать следующее предложение. На основе собственного опыта становления и развития рекрутингового центра в Республике Татарстан, опыта коллег из других территориальных органов МВД России и проведенного анализа мы приходим к выводу об эффективности деятельности РЦ и предлагаем на законодательном уровне дополнить перечень осуществляемых информационно-организационных мероприятий в ходе отбора граждан на службу в органы внутренних дел ст. 5 Приложения № 1 к приказу МВД России от 01.02.2018 № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» пунктом 5.4., изложив его в следующей редакции: «5.4. Функционирование рекрутинговых центров на базе территориальных органов МВД России».

По нашему мнению, указанное нововведение послужит новым перспективным инструментом для сотрудников кадрового аппарата в части повышения уровня укомплектованности подразделений и более полного информирования населения об особенностях прохождения службы.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Будник Ю.А. Рекрутинг как важнейший этап в системе управления персоналом // Молодой ученый. 2019. № 8 (246). С. 68 – 77.
2. Куприянова И.Т., Коноплина Ю.С. Особенности функционирования рекрутинговых агентств // Вестник молодежной науки. 2019. № 3 (20). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-funktsionirovaniya-rekrutirovaniya-agentstv> (дата обращения: 27.01.2026).
3. Ребрикова Н.В. Особенности использования рекрутинга в системе управления персоналом организации // Инновации и инвестиции. 2021. № 5. С. 79-82.
4. Суркова Ю.В. Эффективные методы подбора персонала в современных организациях // Human Progress. 2018. № 10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnye-metody-podbora-personala-v-sovremennyh-organizatsiyah> (дата обращения: 17.01.2026).

REFERENCES

1. Budnik Yu.A. Recruiting as the most important stage in the personnel management system // Young Scientist. 2019. No. 8 (246). Pp. 68–77.
2. Kupriyanova I.T., Konoplyna Yu.S. Features of the functioning of recruitment agencies // Bulletin of Youth Science. 2019. No. 3 (20). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-funktsionirovaniya-rekrutirovaniya-agentstv> (accessed: 27.01.2026).
3. Rebrikova N.V. Features of the use of recruitment in the personnel management system of an organization // Innovations and Investments. 2021. No. 5. Pp. 79-82.
4. Surkova Yu.V. Effective methods of personnel selection in modern organizations // Human Progress. 2018. No. 10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnye-metody-podbora-personala-v-sovremennyh-organizatsiyah> (accessed: 17.01.2026).



Информация об авторах:

Сахапов Ильхам Рафаэлевич, начальник Управления по работе с личным составом МВД по Республике Татарстан, e-mail: isakharov@mvd.ru

Мастрова Яна Анатольевна, старший инспектор отдела профессиональной подготовки Управления по работе с личным составом МВД по Республике Татарстан, e-mail: yana_mastrova@icloud.com

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи

Information about the authors:

Sakapov Iham R., Head of the Personnel Department of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Tatarstan, e-mail: isakharov@mvd.ru

Mastrova Yana A., Senior Inspector of the Professional Training Department of the Personnel Department of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Tatarstan, e-mail: yana_mastrova@icloud.com

The authors have read and approved the final version of the manuscript.

Заявленный вклад авторов:

Сахапов Ильхам Рафаэлевич – определение общей концепции исследования, сбор и подготовка материалов, доработка и редактирование текста статьи, окончательное утверждение версии для публикации.

Мастрова Яна Анатольевна – подготовка первоначального варианта текста, формирование выводов исследования, доработка текста.

Статья получена: 29.01.2026.

Статья принята к публикации: 23.03.2026.

Статья опубликована онлайн: 31.03.2026.

Против размещения полнотекстовой версии статьи в открытом доступе в сети Интернет не возражаем.