

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТЫ С КАДРАМИ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: АКТУАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

В статье рассматриваются актуальное состояние и проблемы психологического обеспечения кадровой работы с личным составом в органах внутренних дел (ОВД). Отмечаются как общие, так и специфические, зависящие от характера оперативно-служебной деятельности в ОВД проблемы теоретического и прикладного характера. Намечаются перспективы научных разработок в данной области.

Ключевые слова: психологическое обеспечение, кадровая работа, психологическая служба, профессионально-психологический отбор, сотрудники органов внутренних дел.

V.V. Samokhvalov

PSYCHOLOGICAL SUPPORT PERSONNEL WORK IN THE INTERNAL AFFAIRS BODIES OF THE RUSSIAN FEDERATION: CURRENT STATUS AND DEVELOPMENT PROSPECTS

The article deals with the actual state and problems of psychological support personnel work with staff in the Internal Affairs Agencies (IAA). There have been both general and specific, depending on the nature of the operational activities of the IAA, the problems of theoretical and applied character. Outlines prospects of scientific research in this area.

Keywords: psychological support, personnel, psychological services, vocational and psychological selection, law enforcement officers

Во многих государственных и коммерческих организациях исследователи отмечают переориентацию деятельности кадровых работников (Т.Ю. Базаров, А.С. Беляев, А.А. Деркач, С.С. Жидаев, Л.В. Свиридова, С.Н. Ситник, А.И. Турчинов и другие).

Согласно современным взглядам, деятельность специалистов кадровых служб связана с решением более чем тридцати задач. В настоящее время помимо выполнения традиционных задач профессионального отбора, подбора и расстановки кадров многие кадровые службы включаются в решение вопросов совершенствования трудовых отношений, планирования профессиональной карьеры, в разработку и реализацию программ личностно-профессионального развития и многого другого. Решение таких задач делает актуальным использование знаний психологической науки в кадровой работе. Согласно современным представлениям, это наиболее полно возможно реализовать путем психологического обеспечения работы с кадрами.

Согласно Ю.М. Забродину, задачи психологического обеспечения профессиональной деятельности состоят в том, чтобы, учитывая закономер-

ности формирования и функционирования психики людей, особенности поведения и психической регуляции деятельности каждого человека, обеспечить условия его труда, ускорить процесс приобретения им общих и специальных знаний и умений [2, с. 137].

Г.С. Никифоров считает, что психологическое обеспечение должно осуществляться на всех этапах профессионального развития, от выбора профессии до выхода на пенсию через решение «взаимосвязанных, распределенных по времени и последовательно сменяющих друг друга крупных психологических и педагогических проблем» [9, с. 3].

Для А.А. Крылова наиболее важным в психологическом обеспечении профессионализации является полный и комплексный учет человеческого фактора путем, во-первых, проведения психологических исследований и использования их результатов применительно к подготовке, организации и исполнению деятельности, а во-вторых, практического использования результатов этих исследований не только психологами, но и управленцами, педагогами, воспитателями и другими специалистами [10, с. 4].

С.А. Липатов, исследовав проблему психологического обеспечения организационного разви-

¹Аспирант кафедры психологии труда и экономической психологии Института мировых цивилизаций.

тия, выделил две основные составляющие этой деятельности: психологическое описание объекта и воздействие на него с целью изменения и оптимизации. Психологическое обеспечение, по мнению автора, требует системного подхода в организации деятельности психологов на различных организационных уровнях: отдельной личности, первичного коллектива, межгруппового взаимодействия всей организации в целом [4, с. 172].

Психологическое обеспечение деятельности сотрудников ОВД рассматривается как принятие психологически обоснованных правовых, организационных мер, управленческих и кадровых решений, направленных на совершенствование системы работы с личным составом, улучшение качественного состава и уровня подготовленности кадров, повышение эффективности оперативно-служебной деятельности в обычных и экстремальных условиях на основе мобилизации психического потенциала личности, коллектива, организационной структуры и системы управления органами внутренних дел [5, с. 8].

В последнее время улучшение кадровой работы в органах внутренних дел считается одним из приоритетных направлений повышения качества работы правоохранительных органов. В связи с этим значительно возрастает роль кадровых служб и самих субъектов кадровой работы, также возрастают требования к качеству психологического обеспечения их деятельности.

В МВД России создана и активно развивается психологическая служба, в структуру которой входят центры психодиагностики и отделы (отделения, группы) психологического обеспечения МВД, УВД, ГУВД, УВДТ, подразделения (отделы, отделения, лаборатории, группы). Она представляет собой централизованно управляемую систему специальных структурных подразделений и должностей специалистов (практических психологов), осуществляющих целенаправленную работу по психологическому обеспечению деятельности конкретных ведомств [4, с. 274]. В большинстве правоохранительных органов психологическая служба является структурным элементом кадровых подразделений. Поэтому одна из главных задач, стоящих перед службой, – использование достижений практической психологии в работе с кадрами (персоналом, личным составом).

Кадровая работа в ОВД имеет ряд специфических особенностей, которые отличают ее от таковой в других государственных организациях. Все стороны кадровой работы – подбор, оценка, назначение и перемещение, обеспечение соблюдения требований служебной дисциплины, законности, норм профессиональной этики, обеспечение соци-

альной и правовой защиты сотрудников, подготовка высококвалифицированных кадров, способных эффективно решать поставленные задачи, – должны осуществляться в соответствии с концепцией государственной кадровой политики (Указ Президента РФ от 10 марта 2009 г. «О федеральной программе “Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 гг.)”») [1].

Центральное звено психологического обеспечения работы с персоналом – профессиональный отбор, в ходе которого определяется пригодность человека к профессиональной деятельности. Важной особенностью данной процедуры в правоохранительных органах является ее правовая регламентация, что объясняется повышенными требованиями к сотрудникам государственных органов и ответственностью должностных лиц за ее реализацию.

Профессиональный психологический отбор кандидатов на службу осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации: ч. 3 статьи 55 Конституции Российской Федерации; ст. 19 Закона Российской Федерации «О милиции» от 18.04.1991 № 1026-1 и п. 8 «Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации», а также ведомственными нормативными документами: Инструкцией по организации и проведению психологического отбора кандидатов на учебу в высшие и средние специальные учебные заведения МВД России (письмо ГУК МВД России от 24.06.1996 № 21131640); Методическими указаниями «Организация профессионального психологического отбора в органах внутренних дел и внутренних войсках МВД России» (письмо ГУК и КП МВД России от 12.01.2000 № 211373).

В какой мере психологическая служба ориентирована на то или иное направление деятельности, в какой степени в функциональных обязанностях психологов представлены те или иные задачи, зависит от конкретного ведомства, региона, сложившихся традиций, профессиональной компетентности психологов, их численности.

Согласно С.Н. Мамонтовой, перед психологической службой в правоохранительных органах стоят две главные задачи: повышение психологической надежности сотрудников, более полное использование их психологического потенциала и оказание психологической помощи сотрудникам в решении оперативно-служебных задач [4, с. 275–276]. В соответствии с этими задачами психологическая служба осуществляет два направления деятельности, психологическое обеспечение работы с сотрудниками правоохранительных орга-

нов и психологическое обеспечение оперативно-служебных задач.

Первое направление предполагает: профессиональную ориентацию и психологический отбор кадров; оказание психологической помощи в расстановке и профессиональной адаптации молодых сотрудников; повышение психологической компетентности и развитие личности сотрудников; диагностику морально-психологического климата в коллективе и профилактику деструктивных явлений; психологическое обеспечение работы с резервом кадров на выдвижение и участие в аттестации сотрудников; управленческое консультирование; психологическое консультирование сотрудников и членов их семей.

Второе направление (оказание психологической помощи сотрудникам в решении оперативно-служебных задач) включает: изучение социально-психологических явлений в регионе, влияющих на состояние правопорядка; психологическое консультирование сотрудников при решении текущих оперативно-служебных задач; проведение судебно-психологической экспертизы; психологическое обеспечение несения службы в экстремальных условиях; психологическое обеспечение переговорной деятельности в ситуации захвата заложников и при угрозе террористических актов; разработку психологических портретов серийных убийц; осуществление индивидуально-профилактической работы; психологическое сопровождение уголовно-исполнительного процесса в пенитенциарных учреждениях и др.

А.А. Цой классифицировала задачи, связанные с формированием кадрового потенциала системы МВД России на стратегические, тактические и оперативные. К *стратегическим* она отнесла задачу формирования высокопрофессионального, нравственно и психологически устойчивого кадрового корпуса органов внутренних дел, а также последовательный переход от традиционного для России, главным образом репрессивного, типа деятельности правоохранительных органов к модели деятельности, характеризующейся служением обществу и людям, обеспечивающей тесное взаимодействие между милицией и гражданами, их активное и, самое главное, результативное сотрудничество. *Тактические задачи* охватывают решение краткосрочных задач: обеспечение деятельности сотрудников в экстремальных условиях деятельности, совершенствование диагностического и методического инструментария и т.д. К *оперативным* ею отнесены задачи, традиционно решаемые в кадровом менеджменте любой организации: профессиональный отбор, аттестация, развитие профессионально важных качеств сотрудников и т.д. [15, с. 5].

По сравнению с другими кадровыми службами, в ОВД остро стоит проблема предотвращения профессиональных деформаций сотрудников, связанных с нарушениями служебной дисциплины и законности, самоубийствами и т.д. По К.Р. Такасаевой, программа деятельности руководителей и сотрудников кадровых аппаратов, службы психологического обеспечения ОВД по профилактике профессиональной деформации сотрудников ОВД должна предусматривать работу в двух направлениях:

– аналитическом (анализ причин и характер текучести кадров, социально-бытовых условий жизни сотрудников, частоты и характера нарушений сотрудниками дисциплины, служебной этики и культуры поведения, определение отношения сотрудников к повышению своего профессионального и культурного уровня и т.д.);

– организационно-воспитательном (проведение профессионального отбора с обязательной диагностикой уровня развития морально-психологических компонентов в структуре личности; организация индивидуальной работы по профилактике и преодолению с привлечением практических психологов, проведение ими бесед с личным составом и руководством, определение путей и возможностей контакта с семьями сотрудников в плане совместных усилий по профилактике и т.д.) [14, с. 5].

Существенную роль в кадровой работе в ОВД играет работа с резервом кадров, повышение управленческих компетенций у руководителей ОВД. Отмечается, что зачисление сотрудников в резерв кадров на выдвижение чаще всего осуществляется на основе реальных показателей служебной деятельности, наличия соответствующего образования и возрастной перспективы [13]. Однако известно, что хороший специалист далеко не всегда становится успешным руководителем. Так, например, по данным МВД РФ, сменяемость начальников горрайлинорганов – ведущего управленческого звена в системе правоохранительных органов – составляет около 19%. При этом на нижестоящие должности перемещено около 12% руководителей (от общего числа перемещенных); по отрицательным мотивам уволено 3,4%. Обращает на себя внимание и тот факт, что 2,1% руководителей в данной должности проработали менее одного года. Среди нижестоящих руководителей эти показатели еще менее удовлетворительны. Так, среди уволенных начальников уголовного розыска в данной должности проработали менее одного года 8,7% [11, с. 4].

В исследовании В.И. Притулы показано, что, например в 2008 году уровень сменяемости руководящих кадров в подразделениях следствия –

15,9%, уровень увольнения следователей – 9,8% от штатной численности. Основная причина увольнения – собственное желание сотрудников (68,0%), что свидетельствует об имеющихся проблемах в организации их работы, сложности выполнения служебных задач, слабой социальной защищенности. По отрицательным основаниям уволено – 1,1% следователей. Из них, от общего числа уволенных: 0,7% – за нарушения дисциплины, 0,2% – за совершение проступков, порочащих честь сотрудников ОВД, 0,3% – в связи с осуждением. Увеличилось количество сотрудников, совершивших уголовные преступления. Наибольшее число противоправных деяний, совершенных сотрудниками, по-прежнему имеет коррупционную направленность. К уголовной ответственности привлекаются сотрудники за превышение должностных полномочий, злоупотребление должностным положением, взяточничество и т.д. [8, с. 3].

В.И. Притула отмечает, что наличие значительного числа норм, закрепленных в различных нормативных правовых актах, регулирующих организацию деятельности органов внутренних дел, в том числе имеющих отношение к организации кадрового обеспечения подразделений и служб органов внутренних дел, не способствует единообразному их толкованию и применению, что снижает эффективность кадровой работы в ОВД [8, с. 4].

О низкой эффективности деятельности кадровой службы ОВД также свидетельствуют данные, согласно которым в структурах Министерства внутренних дел, где центры психодиагностики функционируют не менее пяти лет, число милиционеров, уволенных на первом году службы, только на 4% меньше, чем в тех, где таких центров нет, преступлений и нарушений законности сотрудниками, соответственно, на 1,5%, а количество суицидов – на 3% меньше [7, с. 13].

Ю.Е. Скалин показал, что неблагоприятная кадровая ситуация, в частности в оперативных подразделениях уголовного розыска, частично обусловлена как рядом социально-демографических факторов, так и качеством профессионально-психологического отбора в органы внутренних дел, что, в свою очередь, связано с низкой дифференциацией отдельных видов профессиональной деятельности внутри системы ОВД. К недостаткам системы профессионального психологического отбора на современном этапе автор относит отсутствие учета уникальности и характера деятельности сотрудников некоторых подразделений. Данная ситуация, в свою очередь, может приводить к быстрому «выгоранию» сотрудника, и, как следствие, к необходимости поиска иного места службы [11, с. 5].

Среди проблем психологического обеспечения кадровой работы в ОВД С.Н. Мамонтова выделяет такие:

- психологическая служба в правоохранительных органах создается медленно, наблюдается высокая текучесть специалистов, круг решаемых проблем ограничен. Например, в уголовно-исполнительной системе слабо поставлена работа по психологическому обеспечению работы с персоналом, а в органах внутренних дел – по психологическому обеспечению решения оперативно-служебных задач, наблюдается нехватка квалифицированных кадров психологов, система их подготовки и переподготовки не отвечает потребностям практики;

- руководители некоторых подразделений не удовлетворены деятельностью психологической службы, и должности психологов начинают сокращать.

Можно говорить о кризисном состоянии психологической службы, хотя это проблема не только правоохранительных органов, но и других ведомств (например, школьной психологической службы) [4, с. 310].

Как утверждает Н.И. Мягих, одной из проблем научно-методического обеспечения профессионально-психологического отбора является то, что различные модели ее реализации, нередко находясь в плену чисто теоретических воззрений, не учитывают конкретных социально-демографических и социально-экономических условий и, вследствие этого, не воплощаются в эффективные, практически функционирующие системы отбора. Так, основным условием наиболее распространенной теоретической модели профессионально-психологического отбора, базирующейся на отборе по высшим показателям успешности профессиональной деятельности на основе профессиограмм, является преобладание кандидатов над числом вакансий [6, с. 6]. Например, в 2008 году уровень некомплекта личного состава в подразделениях Следственного комитета при МВД РФ составил 2,7%, что превышает показатели 2007 г. (2,4%) [8, с. 4].

Существующий подход к профессионально-психологическому отбору не учитывает негативных количественных (демографические и миграционные процессы) и качественных (состояние здоровья, экономическая и психологическая привлекательность профессии и т.д.) показателей рынка трудовых ресурсов. Анализ современного состояния рынка труда показывает невозможность соблюдения главного условия отбора – конкурсной основы. Однако на сегодняшний день количество вакантных мест в различных структурах

ОВД превосходит количество кандидатов. Это заставляет изыскивать новые технологии психологической экспертизы профессиональной пригодности кандидатов на службу в ОВД. Один из таких подходов, предложенных Н.И. Мягких, основан на оценке адаптационных резервов кандидатов на работу в органы внутренних дел посредством оценки маркеров (факторов) отнесения будущего сотрудника к «группе риска» [6, с. 6].

С.Н. Мамонтова обобщает причины недостаточной эффективности психологического отбора следующим образом [4, с. 314]:

– психологический отбор строился и строится преимущественно на подражательной, эклектической основе, объединяющей отбор военнослужащих, космонавтов и т.д., но нет учета специфики правоохранительной деятельности, понимание юридической психологии;

– при создании системы отбора в МВД в конце 1970-х годов были допущены серьезные методологические, теоретические и организационные ошибки, которые сохраняются в своей основе до сих пор. Так, отбор был построен как психофизиологический (который и сейчас «в значительной мере ориентирован на выявление психопатологии»), психологические лаборатории (называвшиеся до недавнего времени психофизиологическими) комплектовались почти исключительно психиатрами, врачами, а не психологами;

– применяемый банк психодиагностических методик не ориентирован на изучение и оценку психологии личности и психологии профессионала-юриста (так, как они понимаются в психологической науке), а построен на медицинских позициях (по образцу понимания личности в медицине, психиатрии) и в интересах определения психического здоровья.

С.Н. Мамонтова справедливо отмечает, что психологический отбор может быть эффективным, если он строится на основе диагностики способности личности к правоохранительной деятельности [4, с. 315].

Однако использование даже проверенных психологических методик диагностики личности имеет свои ограничения при проведении профессионально-психологического отбора в ОВД. По данным Л.Н. Собчик и Т.Н. Лобановой, использовавших тест ММРІ, успешность деятельности высокого уровня руководителей коррелирует с преобладанием 3 (эмоциональная лабильность), 4 (импульсивность), 6 (ригидность), 8 (индивидуалистичность), 9 (оптимизм и активность) шкал при нормативном разбросе (не выше 70 Т-баллов). Авторами отмечается, что комплекс свойств, выявленных данным профилем, пред-

ставляет собой такие стенические особенности личности, как активная жизненная позиция при решении важных проблем, высокий уровень побуждения к достижению цели, оптимистичность, тенденции к системному и аналитическому типам восприятия и переработки информации, быстрая ориентировка при изменении ситуации, гибкость в социальных контактах и т.д. [12, с. 47]

Использование этого же теста при обследовании слушателей Академии управления МВД РФ показывает, что среди будущих руководителей горрайлинорганов только 33% имеют ярко выраженный стенический профиль личности, а у 8% руководителей ведущими являются шкалы 2 (пессимистичность), 0 (социальная интроверсия), 7 (тревожность), определяющие астеническое поведение личности [4, с. 317].

М.М. Калашникова отмечает, что психологической службой ОВД решаются и другие задачи: оказание различных форм помощи сотрудникам: психологическая коррекция, консультирование. Штатные психологи используют широкий арсенал средств борьбы со стрессом и другими негативными психическими состояниями сотрудников: дыхательная гимнастика, мышечная релаксация, прослушивание релаксирующей музыки, рациональная психотерапия, использование позитивных образов, аутотренинг. Однако, как считает автор, применение этих методов не позволяет повысить стрессоустойчивость сотрудников в оперативно-служебной деятельности. Эти меры рассматриваются как проявления так называемого элементного подхода, хотя показано, что более эффективным является системный подход, учитывающий предметные условия и психологические особенности именно оперативно-служебной деятельности сотрудников ОВД. Однако для использования такого подхода в психологическом обеспечении деятельности личного состава пока еще недостаточно разработано научно-методическое обеспечение [3, с. 3].

Таким образом, данные исследований, а также аналитические обзоры и справки Департамента кадров МВД РФ, отражающие практику работы данных подразделений, показывают теоретические, правовые, организационные и прикладные проблемы работы с кадрами в ОВД. Значительную роль в решении этих проблем может сыграть повышение качества психологического обеспечения кадровой работы.

Проведенный анализ научной работы по данной проблеме позволяет сформулировать перспективные направления научных разработок в области психологического обеспечения работы с личным составом в ОВД. К таким направлениям можно отнести:

- изучение зависимости эффективности профессиональной деятельности сотрудников ОВД от уровня психологической обоснованности и достоверности кадровых решений;
- разработку и адаптацию психологических технологий (психодиагностических, консультативных, коррекционных, экспертных и т.д.) к специфическим условиям оперативно-служебной деятельности сотрудников ОВД;
- создание научно обоснованной системы непрерывного психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников ОВД на всех этапах их профессионального развития в целях повышения успешности их профессиональной деятельности.

Литература

1. Российская газета от 11.03.2009 г.
2. Забродин, Ю.М. Теоретические и практические проблемы психологии производственной организации: проблемы и задачи психологической службы на промышленном предприятии // Социально-психологическая служба промышленного предприятия: теория, опыт, практика. – Курган, 1983.
3. Калашникова, М.М. Развитие стрессоустойчивости сотрудников оперативного состава МВД : автореф. дисс. ... канд. психол. наук. – Казань, 2009.
4. Мамонтова, С.Н. Прикладная юридическая психология. – М. : Академия, 2002.
5. Марьин, М.И., Касперович, Ю.Г. Психологическое обеспечение антитеррористической деятельности. – М., 2007.
6. Мягких, Н.И. Профессиональный психологический отбор в органах внутренних дел Российской Федерации (концепция, принципы, критерии, технологии): дисс. ... канд. психол. наук. – М., 2004.
7. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел : справочное пособие / под ред. Б.Г. Бовина, Н.И. Мягких, А.Д. Сафронова. – М., 1997.
8. Притула, В.И. Кадровое обеспечение подразделений предварительного следствия в органах внутренних дел Российской Федерации : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. – М., 2009.
9. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Г.С. Никифоров и др. – СПб., 1991.
10. Психологическое обеспечение социального развития человека / под ред. А.А. Крылова. – Л., 1989.
11. Скалин, Ю.Е. Профессиональный психологический отбор оперативных сотрудников уголовного розыска : дисс. ... канд. психол. наук. – СПб., 2009.
12. Собчик, Л.Н., Лобанова, Т.Н. Психодиагностические критерии руководящих кадров // Психологический журнал. – 1989. – № 1.
13. Состояние работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 1998 год. – М., 1998.
14. Такасаева, К.Р. Морально-психологические факторы профессиональной деформации личности сотрудника ОВД : дисс. ... канд. психол. наук. – М., 2001.
15. Цой, А.А. Развитие психологической готовности сотрудников органов внутренних дел к профессиональной деятельности : дисс. ... канд. психол. наук. – Ставрополь, 2002.