

УДК 34.08; 316.3.4

*Ф.В. Лидер*

## **КАЧЕСТВЕННЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР ГРАЖДАН – ОСНОВА КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СИСТЕМЫ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

В статье речь идет о кадровой безопасности системы органов внутренних дел, которая основывается на проведении качественного профессионального отбора граждан при приеме на службу. Акцентируется внимание на проблемах, возникающих при поступлении граждан на службу в органы внутренних дел, выясняются причины возникновения данных проблем и предлагаются пути их решения. Анализируется работа, проводимая сотрудниками кадровых подразделений, на социально-правовом, медицинском и психологическом этапах профессионального отбора граждан, рассматриваются условия, обеспечивающие комплектование кадрового потенциала системы профессионально мотивированными и квалифицированными специалистами, обосновывается необходимость внедрения в систему профессионального отбора экзаменационного этапа отбора граждан, а также специальных методик личностно-профессиональной диагностики кандидатов к определенной деятельности в органах внутренних дел.

*Ключевые слова:* профессиональный отбор, органы внутренних дел, профессиональный психологический отбор, кадровая безопасность, профессиональная ориентация, профессиональная деятельность, мотивирующие факторы, комплексный и комиссионный подходы, прием на службу в органы внутренних дел, профессиональная пригодность, экзаменационный, социально-правовой, медицинский и психологический этапы.

В условиях сложной экономической и политической ситуации в стране одним из важнейших приоритетов деятельности органов внутренних дел Российской Федерации (далее – ОВД) является создание, сохранение и укрепление кадрового состава системы ОВД, способного успешно противодействовать преступности, охранять общественный порядок и обеспечивать безопасность общества и государства.

Решение задач по созданию, сохранению и укреплению кадрового потенциала начинается с эффективного профессионального отбора кандидатов на службу ОВД, в основе которого лежит система мероприятий, способствующая формированию кадрового состава сотрудников, отвечающего по своим нравственным, профессиональным и деловым качествам целям и задачам системы ОВД. Еще классик социологии П.Сорокин утверждал, что «люди, занимающие положения, которым они не соответствуют, могут успешно разрушить общество, но не могут создать ничего ценного, и наоборот»<sup>1</sup>. Поэтому выполнение поставленных задач на высоком профессиональном уровне возможно лишь в том случае, когда подобраны соответствующие этим задачам сотрудники.

Для проведения профессионального отбора граждан необходим комплексный подход, который складывается из нескольких направлений работы: пополнение кадровой системы ОВД сотрудниками, осознанно и на основе хорошей информированности сделавших свой профессиональный выбор; выявление профессиональной пригодности кандидатов к определенной профессиональной деятельности в ОВД; установление квалификационных требований, необходимых для успешного несения службы; определение личностных и деловых качеств кандидатов; совершенствование форм и методов кадровой работы по профессиональному отбору кандидатов на службу в ОВД.

В настоящее время органами внутренних дел проводится большая работа по привлечению на службу в ОВД лиц, осознанно и на основе хорошей информированности сделавших свой профессиональный выбор. Так, информирование населения о порядке поступления на службу в органы внутренних дел и условиях службы в органах внутренних дел включает в себя публикацию в средствах массовой информации, на официальных сайтах органов внутренних дел в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» сведений об адресах электронной почты, номерах телефонов, по которым можно получить информацию о порядке поступления на службу в органы внутренних дел, о вакантных должностях и предъявляемых к ним квалификационных требованиях, об условиях службы в органах внутренних дел<sup>2</sup>. Одной из обязанностей основной службы органов внутренних дел – поли-

<sup>1</sup> Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. М.: Политиздат, 1992. 544 с.

<sup>2</sup> Пункт 7 разд. 2 Инструкции о порядке отбора граждан Российской Федерации и приема документов для поступления на службу в органы внутренних дел Российской Федерации: Приказ МВД России от 18.07.2014 № 595.

ции является регулярное информирование государственных и муниципальных органов, граждан о своей деятельности через средства массовой информации, информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет», а также путем отчетов должностных лиц (не реже одного раза в год) перед законодательными (представительными) органами государственной власти субъектов Российской Федерации, представительными органами муниципальных образований и перед гражданами<sup>3</sup>.

Несмотря на принимаемые меры информационно-организационного характера система ОВД сталкивается с трудностями профессиональной ориентационной политики: граждане и образовательные учреждения слабо информированы о действительных кадровых потребностях системы ОВД. При обращении в территориальный ОВД с просьбой о поступлении на службу большинство граждан (73,9 %) имеют поверхностное представление о деятельности ОВД, сформированное на основе сведений, полученных, как правило, из телевизионных сериалов и развлекательно-публицистических передач. Согласно результатам проведенного психологами опроса кандидатов на службу в ОВД Пермского края в 2016 г. на формирование представлений некоторых граждан (40,1 %) о деятельности сотрудников ОВД повлияли мнения родственников и знакомых; только 7 % респондентов отметили, что стать сотрудником органов внутренних дел – их мечта с детства.

В связи с этим необходимо упрочить связующее звено профессиональной ориентации между школами, высшими учебными и средними профессиональными заведениями и системой ОВД, возродив институт шефства и наставничества: больше проводить встреч сотрудников ОВД с выпускниками учебных заведений с целью освещения деятельности служб и подразделений системы ОВД. Как показывают опросы, посещения ОВД с ознакомительными целями характеризуются как удовлетворительные студентами высших учебных (74,6 %) и средних профессиональных заведений (83,4 %): большинство из них отмечают, что это, безусловно, полезно и интересно.

Профессиональный отбор на службу в ОВД включает в себя четыре последовательных этапа работы: социально-правовой, медицинский, психологический и экзаменационный.

На социально-правовом этапе качественное предварительное изучение кандидатов по месту их устройства на службу является залогом обеспечения успешной кадровой политики системы ОВД. При этом особая роль отводится непосредственному руководителю подразделения, в которое планирует поступить на службу кандидат. Уполномоченный руководитель в течение трех месяцев со дня принятия заявления обеспечивает проведение в отношении гражданина мероприятий, связанных с допуском к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, проверкой достоверности сообщенных им сведений, проверкой уровня физической подготовки, и направляет гражданина для прохождения медицинского освидетельствования (обследования) и проведения мероприятий по профессиональному психологическому отбору<sup>4</sup>. При тщательном изучении анамнеза кандидатов, образа их жизни, особенностей мотивационного выбора, круга родственников и дружеских связей можно своевременно выявить компрометирующую информацию и принять решение о нецелесообразности дальнейшего изучения данного кандидата.

При предварительном изучении кандидата руководитель территориального ОВД проводит с ним собеседование, выясняя при этом мотивы поступления на службу и разясняя характер предстоящей работы. В ходе собеседования руководителю следует выяснить факторы личностных ценностных ориентаций кандидатов, определяющих выбор сферы приложения сил. Как показывают результаты опросов респондентов – кандидатов на службу в ОВД Пермского края, по степени важности последние указывают основными мотивирующими факторами, влияющими на их выбор деятельности сотрудника ОВД, стабильное социальное и финансовое положение, а также перспективу карьерного роста (табл. 1).

Влияние ориентаций на стабильность и заработную плату при поступлении на службу в ОВД обусловлено стремлением занять устойчивое положение в социальной иерархии общества. Согласно теории мотивации А. Маслоу<sup>5</sup>, человеческие потребности в самореализации возникают только после удовлетворения потребностей физиологического и социального характера. Система ОВД предлагает социальный пакет и перспективу карьерного роста для удовлетворения социальных потребностей. Однако социальная проблема состоит не только в том, чтобы привлечь граждан в систему ОВД нали-

<sup>3</sup> Часть 3 ст. 8 Федерального закона от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции» (ред. от 19.12.2016).

<sup>4</sup> Часть 2 ст. 19 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел РФ и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

<sup>5</sup> Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2008. 352 с.

чем социального пакета и обещаниями перспективы карьерного роста, но и в том, чтобы работник нашел свое место в жизни и был удовлетворен им, стал профессионалом по своей специальности, ощущал себя нужным системе, государству и обществу.

### Факторы, влияющие на выбор профессии сотрудника ОВД

Факторы	2014 г. № = 514, %	2015 г. № = 509, %	2016 г. № = 468, %	2017 г. № = 445, %
Стабильное социальное положение	45,3	50,8	75,0	84,1
Карьерный рост	33,7	38,6	49,4	53,5
Заработная плата	37,4	34,9	38,0	44,7
Самореализация	20,2	15,3	29,8	22,0
Помощь людям	12,1	18,1	18,3	36,6
Защита граждан от неправомерных посягательств	8,5	15,7	27,5	18,9
Престиж	14,0	14,4	12,1	22,5
Работа по специальности	3,0	3,4	16,0	16,3

Вместе с тем интерес граждан, поступающих на службу в ОВД, не должен быть направлен на достижение стабильного социального и финансового положения вместо освоения ценностей профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел. Экономическое благополучие должно стать необходимым (но не превалирующим!) средством для нравственного развития сотрудника системы ОВД. В противном случае, перекокс интересов в сторону благополучия может создать угрозу кадровой безопасности данной системы.

Система ценностей формирует интересы граждан в обществе. Последние, в свою очередь, выступают мерой усвоения и оценки приоритетов, сложившихся отношений к ценностям, признанных молодым поколением. Нравственная позиция личности определяется уровнем ее социальной сознательности и ответственности, мерой зрелости человека как гражданина. В последние годы можно отметить положительную тенденцию: растет количество молодежи в Пермском крае, для которой мотивирующими факторами поступления на службу в органы внутренних дел являются желание помогать людям и защищать их от неправомерных посягательств, возможность самореализации и стремление работать по полученной специальности.

При проведении собеседования руководители служб и структурных подразделений территориальных ОВД также должны выяснять, могут ли кандидаты свободно вести беседу, ясно и логично выражать свои мысли, давать оценки тем или иным событиям и фактам. Цель данного собеседования – определить профессиональный, культурно-образовательный и морально-нравственный уровень кандидата, его коммуникабельность и способности к аналитическому мышлению.

Важнейшим элементом профессионального отбора на службу в ОВД является профессиональный психологический отбор, который представляет собой определение способности гражданина (кандидата) по своим личным и деловым качествам выполнять служебные обязанности сотрудника ОВД Российской Федерации, а также для выявления факторов риска девиантного (общественно опасного) поведения<sup>6</sup>. В настоящее время созданию системы профессионального психологического отбора на службу в ОВД уделяется большое внимание как со стороны государства, так и со стороны системы ОВД: приняты или дополнены нормативные правовые акты, регламентирующие поступление граждан Российской Федерации на службу в ОВД, проводится работа по формированию положительного социально-психологического фона общества в отношении сотрудников ОВД.

Качественным изменением системы профессионального отбора стало применение профессионального психологического отбора, включающего в себя комплексный и комиссионный подходы при решении вопросов о профессиональной психологической пригодности граждан к службе в органах внутренних дел. Комплексный характер профессионального психологического отбора включает в себя проведение психологических и психофизиологических исследований, тестирования и медицинских обследований, цель которых состоит в установлении предрасположенности кандидата к службе в ОВД.

<sup>6</sup> Пункт 2 Постановления Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259 «Об утверждении правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации».

В настоящее время в Главных управлениях МВД России по субъектам Российской Федерации организована работа комиссий по профессиональному психологическому отбору (далее – КПО), работа которых строится в три этапа:

– на первом этапе кандидат, годный по состоянию здоровья, направляется для обследования в Центры психодиагностики МСЧ в целях выявления факторов риска, связанных с злоупотреблением алкоголем или токсическими веществами, потреблением без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ; склонности к совершению суицидальных действий;

– на втором этапе кандидат проходит у психолога тестирование и обследование с целью изучения его личностных и деловых качеств;

– на заключительном этапе проводится специальное психофизиологическое исследование кандидата с использованием полиграфа в целях выявления у него факторов риска девиантного поведения. По результатам рассмотрения материалов по изучению кандидата на службу КПО выносит заключение об одной из четырех категорий профессиональной пригодности: из них первые три категории профессиональной пригодности кандидатов к службе в ОВД, четвертая категория – о профессиональной непригодности, связанной с выявленными факторами риска, а также с низким уровнем развития личных и деловых качеств, не позволяющих успешно выполнять служебные обязанности сотрудника ОВД.

Так, в 2016 г. КПО ГУ МВД России по Пермскому краю было вынесено 1 244 заключения о профессиональной психологической пригодности и 500 заключений о профессиональной психологической непригодности (из них у 233 кандидатов было выявлено наличие факторов риска, у 363 – выявлены факторы риска на полиграфе, у 171 – по результатам психодиагностики выявлен низкий уровень развития личных и деловых качеств). Как видно из анализа статистических данных, проведенный КПО тщательный профессиональный психологический отбор не позволил поступить на службу кандидатам, которые впоследствии стали бы угрозой безопасности системы ОВД.

На этапе профессионального психологического отбора также возникают определенные трудности: кадровые подразделения системы ОВД, учитывая профессиональное образование кандидатов и их желание служить в конкретных подразделениях, могут предложить только вакантные должности, имеющиеся в наличии. При этом критериями профессионального отбора служат уровень и профиль образования, опыт работы по специальности и степень подготовленности к несению службы в ОВД. При осуществлении профессионального отбора на службу приоритет отдается интересам системы ОВД: кандидат подбирается под профессиональные квалификационные требования должности.

Вместе с тем сотрудники кадровых подразделений, не обладая методиками личностно-профессиональной диагностики, не могут определить способности кандидатов для успешного выполнения служебных обязанностей. Целесообразно было бы применять специальные методики личностно-профессиональной диагностики с целью выявления профессиональной пригодности кандидатов к определенной деятельности в системе ОВД. В дальнейшем результаты такого отбора способствовали бы успешности профессиональной служебной деятельности сотрудников, позволили избежать разочарований в работе и уменьшили текучесть кадров в системе ОВД.

По результатам экспертного опроса руководителей территориальных органов Пермского края одним из факторов, негативно влияющих на кадровую безопасность системы ОВД, является несоответствие уровня образования кандидатов на службу требованиям профессии сотрудника ОВД. В стране устойчиво престижными остаются юридические и экономические специальности, а также профессии в сфере администрирования. Соответствующее образование можно получить как в государственных, так и в негосударственных высших учебных и средних профессиональных заведениях. Однако его качество в данных образовательных учреждениях неоднородно. Так, согласно результатам тестирования по знаниям высших нормативных правовых актов Российской Федерации граждане, впервые принимаемые на службу в ОВД и прибывшие на первоначальное профессиональное обучение в Центр профессиональной подготовки органов внутренних дел Пермского края в 2016 г., не смогли сдать входной контроль знаний: из них 63 % – с высшим неюридическим образованием и 58,9 % – с высшим юридическим образованием.

Если кандидат отвечает квалификационным требованиям и успешно прошел социально-правовой, медицинский и психологический отборы, то он должен пройти и тщательный экзаменационный отбор. В настоящее время экзаменационный отбор представляет собой испытания по физической подготовке для кандидатов на службу в ОВД, а также тестирование по правовой подготовке и сдачу практических нормативов по физической подготовке – для стажеров ОВД.

Параллельно с предварительной проверкой достоверности сведений, сообщенных кандидатами, проводится проверка уровня их физической подготовки, целью которой являются определение физической подготовленности кандидатов и выявление их потенциальных физических возможностей для успешного несения службы в ОВД. Как правило, все кандидаты проходят ее успешно. Однако, как впоследствии показывают результаты сдачи стажерами ОВД практических нормативов по физической подготовке в Центрах профессиональной подготовки, в территориальных органах внутренних дел данная проверка проводится не на должном уровне. Кандидаты, первоначально сдавшие испытания по физической подготовке успешно, в качестве стажеров показывают более низкие результаты.

По нашему мнению, в настоящее время условия экзаменационного отбора кандидатов на службу в ОВД должны быть изменены и носить дифференцированный характер для различных должностных категорий. При этом необходимо решить организационно-правовую задачу по его проведению.

Так, кроме проверки физической подготовленности, для кандидатов на замещение должностей рядового младшего начальствующего состава необходимо ввести экзамен по русскому языку в виде диктанта или изложения. К сожалению, как показывают результаты практических занятий со слушателями, прошедшими профессиональный отбор на службу и поступившими на первоначальное профессиональное обучение в Центр профессиональной подготовки, у большинства вышеуказанных лиц отсутствуют знания, умения и навыки ясно и грамотно излагать свои мысли в устном и письменном виде. В связи с этим введение экзамена по русскому языку продиктовано необходимостью проверки их грамотности, стиля и логики изложения материала на первоначальном этапе профессионального отбора. От данного обстоятельства напрямую зависит одна из экономических составляющих системы ОВД: после приема на службу сотрудники ОВД проходят профессиональную подготовку (профессиональное обучение), которое характеризуется как дорогостоящее. В случае досрочного увольнения сотрудника со службы система ОВД несет большие финансовые убытки.

Для кандидатов на замещение должностей среднего и старшего начальствующего состава (на должности следователей, дознавателей, оперуполномоченных оперативных подразделений, участковых уполномоченных полиции) необходимо введение экзамена по русскому языку в виде сочинения по экономической, социальной или правовой проблематике, а также собеседования по основам уголовного и административного права и тестирования по информатике.

Для кандидатов на замещение должностей среднего и старшего начальствующего состава (должностные категории, профессиональная деятельность которых не связана с раскрытием и расследованием преступлений) необходимо ввести экзамен по русскому языку в виде диктанта или изложения, тестирование по математике и информатике.

В заключение хотелось бы отметить следующее.

1. Качественный профессиональный отбор граждан на службу является основой кадровой безопасности системы органов внутренних дел и позволяет решать две взаимосвязанные задачи: кадровое пополнение системы ОВД наиболее мотивированными к службе сотрудниками и определение для каждого из них наиболее соответствующей его данным профессиональной деятельности.

2. Профессиональный отбор может быть эффективен только в том случае, когда:

– эффективно функционирует институт шефства и наставничества между системой ОВД, с одной стороны, и школами, высшими учебными и средними профессиональными заведениями – с другой;

– на службу в ОВД поступают граждане, осознанно и на основе хорошей информированности сделавшие свой профессиональный выбор;

– при приеме на службу применяются специальные методики личностно-профессиональной диагностики с целью выявления профессиональной пригодности кандидатов не только к службе, но и к определенной профессиональной деятельности в системе ОВД;

– наряду с социально-правовым, медицинским и психологическим отборами, тщательно проводится экзаменационный отбор.

Кадровый потенциал системы ОВД должен состоять из профессионально мотивированных, хорошо образованных и квалифицированных специалистов.

*F.V. Lider*

**HIGH-QUALITY PROFESSIONAL SELECTION OF CITIZENS – A BASIS OF PERSONNEL SECURITY OF THE SYSTEM OF BODIES OF INTERNAL AFFAIRS**

The article deals with personnel security of the system of bodies of internal affairs which is based on carrying out high-quality professional selection of citizens at employment. The author focuses on the problems arising at receipt of citizens on service in law-enforcement bodies, finds out the reasons of emergence of these problems and suggests ways of their solution. The article analyzes the work carried out by the staff of personnel departments at the socio-legal, medical and psychological stages of professional selection of citizens; the conditions providing the acquisition of the personnel potential of the system by professionally motivated and qualified specialists are considered; the necessity of introduction into the system of professional selection of the examination stage of selection of citizens is justified, as well as special methods of personal and professional diagnosis of candidates for certain activities in the internal affairs bodies.

*Keywords:* professional selection, bodies of internal affairs, professional psychological selection, personnel security, vocational guidance, professional activity, external motivators, integrated and commission approaches, recruited to the internal affairs services, professional suitability, examination, socio-legal, medical and psychological stages.

Лидер Флора Вальтеровна,  
полковник полиции, кандидат социологических наук,  
заместитель начальника  
Центр профессиональной подготовки  
ГУ МВД России по Пермскому краю  
614038, Россия, г. Пермь, ул. Академика Веденеева, 100

Lider F.V.,  
Colonel of Police, Candidate of Sociology,  
deputy chief  
Training Center GU MVD of Russia in the Perm region  
Akademika Vedeneeva st., 100, Perm, Russia, 614038