

Набиев Руслан Гамирович**Nabiev Ruslan Gamirovich**слушатель 2-го факультета
Академии управления МВД РоссииStudent, 2nd Department, Academy of Management of
the Ministry of Internal Affairs of Russia**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ
КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОТБОРА
И ПРИЕМА НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ (НА ПРИМЕРЕ
УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ)****THE IMPROVEMENT OF
INTERNAL AFFAIRS STAFF
SELECTION AND RECRUITMENT
TECHNOLOGY (A CASE OF
THE UDMURT REPUBLIC)****Аннотация:**

Статья посвящена вопросам отбора и приема кандидатов на службу в органы внутренних дел (ОВД) Российской Федерации. Кадровые технологии в этой сфере нацелены на создание эффективно функционирующей системы отбора и приема кандидатов на службу в ОВД, на выявление тех, кто в максимальной степени по своим качествам пригоден к правоохранительной деятельности. Автор предлагает актуальные направления совершенствования кадровых технологий отбора и приема кандидатов на службу в ОВД. Особое внимание отведено проблемам работы психологической службы на означенных выше этапах. Утверждается необходимость внедрения современных методов тестирования и проверок, а также повышения профессионально-психологической культуры выпускников юридических факультетов. Представлен краткий историографический обзор по исследуемой теме. Сделан вывод, что проведение эффективной кадровой политики способствует повышению результативности функционирования всей системы органов внутренних дел, росту авторитета полиции, формированию доверия к этому институту со стороны населения.

Ключевые слова:

органы внутренних дел, кадровая политика, отбор кандидатов, прием кандидатов, психологический отбор, служба в органах внутренних дел, совершенствование кадровых технологий, Удмуртская Республика.

Summary:

The study deals with staff selection and recruitment for internal affairs bodies of the Russian Federation. Personnel technology in this regard is to create effective staff selection and recruitment system and find candidates suitable for law enforcement practice. The author suggests the relevant areas for improvement of internal affairs staff selection and recruitment technology. The emphasis is placed on the challenges met by psychological service during the aforementioned processes. It is necessary to introduce novel tests and assessments and enhance the professional and psychological culture of law graduates. The study presents a brief historiographical overview of the subject matter. The researcher concludes that robust personnel policy will enhance the effectiveness of internal affairs bodies as a whole, increase the credibility of the police, and develop public confidence in this institution.

Keywords:

internal affairs bodies, personnel policy, staff selection, staff recruitment, psychological screening, internal affairs service, improvement of personnel technology, Udmurt Republic.

В условиях продолжающегося реформирования государственной службы в России, в том числе органов внутренних дел, особую значимость приобретают вопросы формирования и развития кадрового потенциала правоохранительных органов. Кадры являются определяющим фактором успешного функционирования любой организации. Важно создать эффективно действующую систему отбора и приема кандидатов на службу в ОВД, выявить тех, кто в максимальной степени по своим качествам пригоден к правоохранительной деятельности.

В последние годы ученые уделяли особое внимание изучению проблем, связанных с кадровой политикой и процедурами отбора и приема на службу, расстановкой и продвижением по службе. Внушительный объем исследований посвящен различным вопросам кадровой политики в ОВД, прежде всего это правовые и организационные аспекты формирования кадрового состава ОВД [1].

Ряд авторов уделяет внимание профессиональному психологическому отбору на службу в ОВД, а также применению полиграфного устройства в профессиональном отборе сотрудников. Прежде всего это труды М.В. Виноградова, М.Н. Дашко, С.В. Кокоулиной и др. [2]. В том числе исследователи изучают вопросы профессионального образования будущих сотрудников системы внутренних дел, рассматривая, в частности, систему повышения квалификации в данной сфере [3]. В отдельную группу следует выделить работы, изучающие деятельность полиции и различные аспекты кадровой политики правоохранительных органов за рубежом [4]. Причем сами зарубежные авторы отмечают, что полицейские органы стремятся улучшить отбор полицейских и важную роль в этом процессе отводят психологическому тестированию [5].

В вопросах, касающихся повышения эффективности отбора кандидатов на службу в ОВД, необходимо учитывать, что успех данного этапа зависит от уровня экономического, социального, правового, культурного развития общества. Так, по мнению С.М. Иншакова, главное назначение социальной фильтрации – отбор лучших для выполнения наиболее сложных государственных функций (с соответствующим стимулированием). Естественно, если общество деградирует настолько, что выбрать не из кого, то никакие системы отбора не помогут [6, с. 417–418]. Исходя из этого повышение эффективности системы подбора и приема кандидатов на службу в ОВД является особенно актуальным. Неотъемлемой составляющей данного процесса выступает проблема работы образовательных организаций МВД России в направлениях повышения их профессионализма, эффективной подготовки и переподготовки кадров для системы ОВД.

Приказ МВД Российской Федерации от 1 февраля 2018 г. № 50 [7] определяет, что главная цель отбора граждан на службу в ОВД – это прием граждан, которые способны добросовестно, на высоком профессиональном уровне выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел.

Наличие кадровых проблем в системе ОВД представляется крайне важным. Рассмотрим сложившуюся ситуацию на примере субъектов Российской Федерации. Так, проблема подготовки кадров в Удмуртской Республике осложнена отсутствием в регионе учебного заведения, занимающегося подготовкой кадров именно для правоохранительной деятельности. Филиал Нижегородской академии МВД России, известный в Ижевске как «Антоновка», прекратил свою деятельность в 2011 г. На протяжении 15 лет он ежегодно выпускал более сотни профессиональных следователей, дознавателей и оперативных работников. Решение о ликвидации филиала в Ижевске было принято в связи с реформой системы МВД, в ходе которой сокращалось число профильных вузов. В связи с ликвидацией филиала будущие полицейские из Удмуртской Республики вынуждены уезжать на учебу в другие учебные заведения полицейского профиля.

К будущим сотрудникам ОВД предъявляются серьезные требования. Помимо ограничений по возрасту, гражданству (необходимо наличие российского гражданства) и состоянию здоровья, есть ряд нормативно-правовых актов, определяющих образовательный ценз для возможности работать в той или иной должности. Согласно российскому законодательству, ряд вакансий предусматривает наличие высшего юридического образования. Повышение требований к образовательному цензу сотрудников полиции приводит к так называемому «кадровому голоду», который проявляется прежде всего в ряде районов республики.

Одним из ключевых аспектов отбора и приема кандидатов на службу в ОВД является работа психологов. Их знания, умения и профессионализм в современных условиях становятся более востребованными в системе правоохранительных органов. Они играют важную роль при отборе претендентов на службу, в психологической подготовке к службе личного состава, в реабилитации сотрудников. Кроме того, применяемые методики сбора информации и определения психологического портрета преступника способствуют не только оперативному раскрытию преступлений, но и их профилактике. В связи с изложенным краеугольным направлением в рамках совершенствования системы отбора претендентов на службу в ОВД выступает внедрение современных методик тестирования и проверок, включая применение контактных и бесконтактных психодиагностических комплектов и полиграфных устройств. Здесь важно учесть необходимость дальнейшего сравнения результатов подобных исследований и поведения сотрудников на службе.

По нашему мнению, определенную положительную роль в эффективном отборе претендентов на службу в ОВД может сыграть развитие социально-психологической компетентности выпускников юридических факультетов или вузов – будущих сотрудников полиции.

Для повышения профессионально-психологической культуры выпускников нужно сосредоточить внимание на развитии профессионализма деятельности и личности. Профессионализм характеризует процессуальные и результативные аспекты профессиональной деятельности юристов, обеспечивая грамотное и рациональное преодоление проблемных профессиональных ситуаций. В данном случае актуальным будет ознакомление будущих выпускников с апробированными методиками и психотехниками, которые направлены на развитие морально-психологической, коммуникативной, профессионально-перцептивной компетенций. Для развития профессионализма личности необходимо сформировать такие важные характеристики, как профессиональная ментальность и аутопсихологическая компетентность личности. Приобретение вышеуказанных характеристик можно обеспечить за счет формирования «концепции профессии», применения личностно ориентированного подхода в обучении и создания обучающимся условий для проявления субъективной активности в профессиональном развитии, выработки умений саморегуляции и мобилизации при преодолении возникающих трудностей. В целом можно утверждать, что имеющийся опыт преподавания на юридических факультетах вузов способствует созданию реальных условий для развития психологической грамотности современных студентов.

Отдельной проблемой в сфере вопросов психологического отбора кадров является отсутствие методических рекомендаций по организации первого этапа комплексного обследования

претендентов на службу в ОВД. Дело в том, что существуют Методические рекомендации Департамента государственной службы и кадров МВД России по организации психологического отбора на службу в ОВД Российской Федерации от 30 сентября 2015 г. № 21/7/548дсп, в которых даны практические рекомендации психологам кадровых подразделений ОВД по применению методики проверки личных и деловых качеств претендентов на службу в ОВД Российской Федерации, выявлению у них склонностей к девиантному поведению, за исключением указанных в подп. «а», «б» и «л» п. 7 Правил профессионального психологического отбора на службу в ОВД Российской Федерации [8], указанных в приложении № 3 к приказу МВД России от 1 октября 2014 г. № 840дсп. Но нет методических рекомендаций по организации первого этапа комплексного обследования претендентов на службу в ОВД. Он проводится врачами-специалистами и медицинскими психологами Центра психофизиологической диагностики (ЦПД) медицинских организаций системы МВД России. Этот факт порой затрудняет дифференциацию выявленных в ходе обследования факторов риска претендентов на службу в ОВД.

Следующий проблемный вопрос по отбору кадров на службу в ОВД – выполнение медицинским психологом ЦПД медицинских организаций системы МВД России п. 8 Правил. Он осуществляется в два этапа и включает медицинские услуги, указанные в п. 8.1 приложения № 1 к приказу МВД России от 25 декабря 2014 г. № 1130дсп [9] и п. 16.3 Инструкции по организации деятельности военно-врачебных комиссий (ВВК) в системе МВД России [10], без заключения которой не выносит заключение врач-психиатр ВВК медицинских организаций системы МВД России. Соответственно, увеличивается время получения поступающими на службу в ОВД заключения ВВК, без которого нецелесообразно проведение следующего этапа комплексного обследования кандидата у психолога подразделения по работе с личным составом.

Серьезным шагом в процессе отбора и приема претендентов на службу в ОВД может стать применение сотрудниками кадровых подразделений существующих сегодня технологий управления персоналом. Причем для эффективности результата это необходимо делать еще на этапе профессиональной ориентации и предварительного отбора претендентов на службу в ОВД. Здесь нужно изучить все имеющиеся возможности и проработать вопрос об использовании программных продуктов, размещаемых на официальных сайтах, на означенном выше этапе. Это могут быть игры, мотивационные анкеты, тесты способностей, которые будут обеспечивать участие граждан в предварительном отборе претендентов на службу в ОВД.

Необходимо сделать акцент на том, что кадровый персонал любой сферы профессиональной деятельности является достаточно динамичной категорией. Это связано с тем, что люди утрачивают свою профессиональную пригодность, находят себя в других сферах и т. д. Не являются исключением и кадры МВД России. В связи с этим необходимо уделить особое внимание институту преемственности, когда старшие и более опытные сотрудники будут способствовать раскрытию потенциала молодых сотрудников, передавать им свои знания, навыки, опыт и профессиональное мастерство.

Сегодня исследователи настоятельно рекомендуют обращать внимание на такие характеристики кандидата, как материальное положение, соблюдение норм налогового законодательства, наличие конфликтов в сфере бизнеса и судебных процессов с его участием, контакты с представителями иностранных государств. Важно также учитывать сведения о его психическом здоровье, отношении к алкоголю, наркотикам, отклонениях в сексуальном поведении и т. д.

В целом политика по комплектованию кадров для системы ОВД должна характеризоваться плановостью, нельзя допускать спонтанности и случайности в работе кадровых подразделений.

Как показало данное исследование, вопросы отбора и приема кандидатов на службу являются особенно важными. Можно смело утверждать о необходимости совершенствования кадровых технологий отбора и приема на службу в ОВД.

Ключевым аспектом, как отмечалось ранее, является отсутствие методических рекомендаций по организации первого этапа комплексного обследования кандидатов на службу в ОВД, осуществляемого врачами-специалистами и медицинскими психологами ЦПД медицинских организаций системы МВД России. Также в исследуемом вопросе важны аспекты профориентационной работы и профессиональной подготовки, морально-психологического сопровождения сотрудников правоохранительных органов, качества работы наставников молодых сотрудников ОВД, на что сделан акцент в приказе МВД Российской Федерации от 1 февраля 2018 г. № 50.

Таким образом, проводимая кадровая политика ОВД Российской Федерации представляет комплексную работу, способствующую созданию профессионального состава сотрудников ОВД. Эффективное решение указанных вопросов обеспечит повышение результативности функционирования всей системы ОВД, рост авторитета полиции, формирование доверия к институту полиции со стороны населения. Перечисленное способствует восприятию полиции не как исключительно карательно-силовой структуры, выполняющей только репрессивные функции, но как инновационно

развитой системы, нацеленной на совершенствование системы управления ОВД, что обеспечивает доступность правоохранительной помощи гражданам и профилактику преступности в целом.

Ссылки:

1. Бушкевич В.Н. Организация приема на службу в органы внутренних дел // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников Министерства внутренних дел Российской Федерации. 2017. № 2 (42). С. 65–70; Теоретические основы и практика работы кадровых подразделений органов внутренних дел Российской Федерации по вопросам прохождения службы : учеб.-практ. пособие / В.К. Русаков, Л.М. Колодкин, Г.П. Лозовицкая и др. М., 2017. 85 с.; Ульянина О.А. Правовое обеспечение организации психологической работы в органах внутренних дел: состояние и перспективы развития // Труды Академии управления МВД России. 2017. № 4 (44). С. 148–152; Шмелькова С.В. Правовые аспекты становления системы формирования кадрового состава органов внутренних дел // Вестник Владимирского юридического института. 2016. № 4 (41). С. 131–134.
2. Дашко М.Н., Виноградов М.В. Профессиональный психологический отбор на службу в органы внутренних дел: новый подход к изучению личных и деловых качеств граждан, поступающих на службу в подразделения МВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. № 3 (62). С. 101–106; Кокоулина С.В. Опыт использования полиграфного устройства в профессиональном отборе сотрудников ОВД // Там же. 2014. № 2 (57). С. 93–95.
3. Васильев В.В. Непрерывное образование сотрудников органов внутренних дел в свете компетентностного подхода // Научный диалог. 2017. № 10. С. 301–310. <https://doi.org/10.24224/2227-1295-2017-10-301-310>; Мартынова Л.И. Проблемы практико-ориентированного обучения в вузе МВД России // Юридическая наука и практика. Вестник Нижегородской академии МВД России. 2014. № 2 (26). С. 180–185; Педагогика высшего образования МВД России : учеб. пособие / Ю.Ю. Тарасов, В.В. Закатов, Н.В. Сердюк, Г.П. Лозовицкая и др. М., 2018. 104 с.
4. Анипирова А.С., Голубева С.С. Сравнительная характеристика отдельных аспектов службы в полиции США и Российской Федерации // Культура народов в социальном пространстве и времени : сборник материалов межвузовской студенческой научно-практической конференции. Иркутск, 2017. С. 40–44; Набиев В.В. О зарубежном опыте приема на службу и аттестации государственных служащих // Вестник Воронежского института МВД России. 2017. № 3. С. 184–188.
5. Dantzker M.L., McCoy J.H. Psychological Screening of Police Recruits: A Texas Perspective // Journal of Police and Criminal Psychology. 2006. Vol. 21, no. 1. P. 23–32. <https://doi.org/10.1007/bf02849499>; Dantzker M.L. Psychological Preemployment Screening for Police Candidates: Seeking Consistency if Not Standardization // Professional Psychology: Research and Practice. 2011. Vol. 42, no. 3. P. 276–283. <https://doi.org/10.1037/a0023736>.
6. Иншаков С.М. Системное воздействие на преступность в Вооруженных силах России : дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1997. 467 с.
7. Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации [Электронный ресурс] : приказ МВД РФ от 1 февр. 2018 г. № 50. URL: <https://mvd.consultant.ru/files/1056428> (дата обращения: 03.09.2018).
8. Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации [Электронный ресурс] : постановление Правительства РФ от 6 дек. 2012 г. № 1259 // Российская газета. 2012. 12 дек. URL: <https://rg.ru/2012/12/12/otbor-dok.html> (дата обращения: 03.09.2018).
9. Об утверждении Методик выявления злоупотребления алкоголем или токсическими веществами, потребления без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ, склонности к совершению суицидальных действий, а также критериев оценки результатов комплексного обследования, направленного на их выявление : приказ МВД РФ от 25 дек. 2014 г. № 1130дсп // Текущая документация Министерства внутренних дел по Удмуртской Республике.
10. Об утверждении Инструкции по организации деятельности военно-врачебных комиссий в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации [Электронный ресурс] : приказ МВД РФ от 14 июня 2018 г. № 370. URL: <http://ppt.ru/docs/prikaz/mvd/n-370-2015788> (дата обращения: 01.02.2019).

References:

- Anipirova, AS & Golubeva, SS 2017, 'Comparative Characteristics of Individual Aspects of Service in the Police of the United States and the Russian Federation', *Kultura narodov v sotsial'nom prostranstve i vremeni: sbornik materialov mezhvuzovskoy studencheskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii*, Irkutsk, pp. 40-44, (in Russian).
- Bushkevich, VN 2017, 'Organization of Admission to the Service in the Internal Affairs Bodies', *Vestnik Vserossiyskogo instituta povysheniya kvalifikatsii sotrudnikov Ministerstva vnutrennikh del Rossiyskoy Federatsii*, no. 2 (42), pp. 65-70, (in Russian).
- Dantzker, ML & McCoy, JH 2006, 'Psychological Screening of Police Recruits: A Texas Perspective', *Journal of Police and Criminal Psychology*, vol. 21, no. 1, pp. 23-32, <https://doi.org/10.1007/bf02849499>.
- Dantzker, ML 2011, 'Psychological Preemployment Screening for Police Candidates: Seeking Consistency if Not Standardization', *Professional Psychology: Research and Practice*, vol. 42, no. 3, pp. 276-283, <https://doi.org/10.1037/a0023736>.
- Dashko, MN & Vinogradov, MV 2015, 'Professional Psychological Selection to Serve in the Bodies of Internal Affairs: a New Approach to the Study of Personal and Business Qualities of Citizens Entering the Service in the Units of the Ministry of Internal Affairs', *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh*, no. 3 (62), pp. 101-106, (in Russian).
- Inshakov, SM 1997, *Systemic Impact on Crime in the Armed Forces of Russia*, D.Phil. thesis, Moscow, 467 p., (in Russian).
- Kokoulina, SV 2014, 'Experience of Using a Polygraph Device in the Professional Selection of Police Employees', *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh*, no. 2 (57), pp. 93-95, (in Russian).
- Martynova, LI 2014, 'Problems of Practice-Oriented Learning at the University of the Ministry of Internal Affairs of Russia', *Yuridicheskaya nauka i praktika. Vestnik Nizhegorodskoy akademii MVD Rossii*, no. 2 (26), pp. 180-185, (in Russian).
- Nabiev, VV 2017, 'On the Foreign Experience of Recruitment and Certification of Civil Servants', *Vestnik Voronezhskogo instituta MVD Rossii*, no. 3, pp. 184-188, (in Russian).
- Rusakov, VK, Kolodkin, LM & Lozovitskaya, GP (et al.) 2017, *Theoretical Foundations and Practice of the Work of Personnel Departments of the Internal Affairs Bodies of the Russian Federation on the Issues of Service: textbook*, Moscow, 85 p., (in Russian).
- Shmelkova, SV 2016, 'Legal Aspects of the Formation of the System of Formation of the Personnel of the Internal Affairs Bodies', *Vestnik Vladimirovskogo yuridicheskogo instituta*, no. 4 (41), pp. 131-134, (in Russian).
- Tarasov, YuYu, Zakatov, VV, Serdyuk, NV & Lozovitskaya, GP (et al.) 2018, *Pedagogy of Higher Education of the Ministry of Internal Affairs of Russia: textbook*, Moscow, 104 p., (in Russian).
- Ulyanina, OA 2017, 'Legal Support of the Organization of Psychological Work in the Internal Affairs Bodies: State and Development Prospects', *Tруды Академии управления МВД России*, no. 4 (44), pp. 148-152, (in Russian).
- Vasiliev, VV 2017, 'Continuing Education of Internal Affairs Officers in the Light of the Competence-Based Approach', *Nauchnyy dialog*, no. 10, pp. 301-310, <https://doi.org/10.24224/2227-1295-2017-10-301-310>, (in Russian).