

**Демчук В.Н.**

Алтайский экономико-юридический институт.

Руководитель – В.В. Василенко, ст. преп.

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР В ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ ЗАКОНА О ПОЛИЦИИ

На всех исторических этапах развития органов внутренних дел была и остается довольно актуальной и сама задача, которая заключается в формировании профессионального, компетентного, высококультурного, нравственного, морально и психологически устойчивого сотрудника органов внутренних дел, отвечающим всем основным требованиям, предъявляемым к нему обществом и государством. В последние годы, кадровую ситуацию в органах внутренних дел определяют сложные и противоречивые процессы. Существующий своеобразный разрыв, который в последнее время очень ярко стал проявляться между уровнем материальной обеспеченности, степенью социально – правовой защищенности персонала и значительно возросшими нагрузками на личный состав, вызванными ростом преступности, возникающими внутренними вооруженными конфликтами, все различными стычками и демонстрациями недовольства, привел к вескому осязаемому расслоению профессионального кадрового ядра, следственно – снижению престижа такой службы, оттоку наиболее квалифицированных кадров из органов внутренних дел. Существующие условия кадровой работы строго диктуются обострившимися конкретными ситуациями, сложившимися в направлениях: социально – политическом, экономическом и криминальном. Рост числа правонарушений, количественные и качественные изменения положения правонарушений породили решение конкретных определенных задач, касающихся кадрового обеспечения правоохранительной деятельности. Нынешняя проблема «профессионального кадрового голода» в полиции не является лишь локальной, касающейся только лишь Министерства внутренних дел; она намного шире, так как это проблема всего государства в целом. Отсутствие высокопрофессионального, морально адаптивного к внешним условиям кадрового потенциала органов внутренних дел – это проблема всего общества в целом. В связи со сложившейся ситуацией, предопределяющая, основная роль в процессе качественного, грамотного комплектования служб и подразделений полиции (и, как следствие, высокие оперативно – служебные показатели) принадлежит организации работы сотрудников кадровых аппаратов, психологов и руководителей среднего звена по выявлению и оценке деловых и психологических качеств кандидатов, которые выбрали свой путь в начале или продолжении своей карьеры на различных должностях в органы внутренних дел. Но к великому сожалению, большая часть таких руководителей подразделений на местах относятся с некой халатностью, с неполной и не должной отдачей от себя в отношении тех людей, которые проходят различные медицинские осмотры, комиссии, а именно на самой стадии приема и оформления на службу. В дальнейшем такие «промахи» могут

сказаться уже в самом процессе правоохранительной деятельности. Не редко индивидуальные, зачастую скрытые, особенности в плане психологического состояния человека, а так же такие пороки как растерянность, эмоциональные срывы, неумение преодолевать даже простейшие жизненные трудности, неумение вести себя правильно в экстремальных условиях, которые можно было бы вычислить либо спрогнозировать еще на начальной стадии ознакомительной психологической беседы с кандидатом на службу, приводят к резкому снижению качества выполнения возложенных служебных задач, психологической дезадаптации, гибели сотрудников. Именно поэтому точечное изучение всех психологических характеристик отдельной личности на стадии оформления на службу имеет очень важное значение, при дальнейшем формировании ядра органов внутренних дел. Так, можно привести ярким примером психологические особенности ситуаций, которые возникают в процессе деятельности основных ведущих подразделении полиции. Данные особенности и будут играть важную роль в отношении такого сотрудника: а именно на его подсознание, на личностные качества, и даже на его образ жизни. Особенно сильно проявляется такое влияние в различных экстремальных ситуациях оперативной работы, которая в себе предполагает не одну лишь профессиональную компетентность, но и вместе с тем должный, достаточный уровень личной психологической готовности к деятельности сотрудников органов полиции. При этом стоит отметить, что личный опыт преодоления трудностей, закалки в сложных жизненных условиях, а так же индивидуальные психологические особенности сами по себе могут дать развивающий эффект. На сегодняшний день профессиональный отбор в органы внутренних дел, или иначе процедура отбора, в результате которой принимается решение о годности кандидата к службе. В ходе данной комиссии, помимо заключения о медицинском физиологическом состоянии здоровья, происходит, как правило, две ступени психологического осмотра (профессионального тестирования). Первый этап подразумевает за собой проверку соответствия человека с определенным формально – демографическим (возраст, образование и т.д.) правовым и морально – этическим нормам (лояльность к выбранной профессии, отсутствие негативных биографических данных и др.). На данном этапе сотрудники кадровых аппаратов, прежде чем переходить к формальному изучению социально – демографических и биографических данных, в процессе собеседования оценивают личность кандидата, и довольно часто принимают решение о непригодности такого человека к службе в полиции. При этом, сотрудник кадрового аппарата способен при обладании должным опытом работы, подобающим образом оценивать личность собеседника, определить действительную сущность кандидата и его профессиональную пригодность либо непригодность для службы в органах внутренних дел, тем самым предупредив такие негативные последствия, как прогулы, халатное или предвзятое отношение к работе и многое другое. Так, в настоящее время широкие масштабы приобрели именно административные проступки, которые заключаются в недолжном подходе ведения дел, прогулы, опоздания на работу либо появление на работе в нетрезвом состоянии и многие другие. Из этого

начинает складываться опасная тенденция. Подобная халатность в деятельности отдельных сотрудников полиции возможно предупредить, выявить еще на стадии оформления на службу того или иного кандидата, но для этого необходим высокий профессионализм, ответственный и детальный подход, участие руководителей и сотрудников кадровых подразделений (в особенности психологов) органов внутренних дел. В особенности ссылаясь на последних, можно предложить качественно новые методы и варианты при психологическом обследовании кандидата: помимо стандартного тестирования личности на устойчивость психики, добавлять такие задания, которые бы помогли большим образом раскрыть всю сущность человека, пригодность или непригодность именно к данной службе (например, разработка и отправление для медицинской психологической пригодности каких – либо новых тестов, связанных конкретным образом с деятельностью того или иного сотрудника полиции, скажем оперативного должностного лица). Данные тестирования во многом бы помогли раскрыть личность с некой иной стороны, а именно проявилось бы его возможное поведение в деятельности той или иной должности. Но на сегодняшний день все же стоит отметить, большее внимание уделяется внимание при прохождении комиссии на здоровье с точки зрения физиологии. Именно поэтому нужно начать уделять особое внимание конкретно психологическому, душевному состоянию кандидата, углубляясь в его личность, раскрывая душу. Необходимо разрабатывать все различные новые подходы и методики в подобном медицинском освидетельствовании, предлагать различные идеи. К сожалению, в связи со служебной загруженностью полиции имеет место тот факт, что многие психологи кадровых подразделений органов внутренних дел зачастую вынуждены выполнять функции, которые не имели бы отношения к их профессиональной деятельности, в связи с чем, отсутствует возможность полноценного психологического обследования лиц, поступающих на службу. Таким образом, быстрое и качественное решение вопросов в отношении создания полноценной психологической службы в органах внутренних дел, разработка более конкретных нормативных актов, а так же рекомендаций, практикумов в области психологического отбора кандидатов на службу может являться отчасти неким гарантом в формировании высокопрофессионального кадрового потенциала органов внутренних дел.

#### Библиографический список

1. Нормативные материалы по организации работы с личным составом органов внутренних дел: Сборник. М.ИМЦ ГУК МВД России, 2002.С.160.
2. Бовин Б.Г., Калашников М.О., Беспалова Е.В. Методические рекомендации по психологическому изучению и отбору кандидатов в оперативные службы в ОВД. М.: ЛМП МВД России,1995.С.48.