

ПРОХОЖДЕНИЕ СЛУЖБЫ В ПОЛИЦИИ

Дресвянникова Е.А.

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ КАЧЕСТВЕННОГО ОТБОРА КАНДИДАТОВ НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

*Секрет удачного выбора сотрудников
прост – надо находить людей, которые сами
хотят делать то, что бы
нам хотелось от них.
Ганс Селье, канадский ученый¹*

Наиболее остро в нашем государстве в условиях динамичных изменений, происходящих в политической, экономической и социальной сферах жизни, встает вопрос качественного улучшения подготовки специалистов для правоохранительных органов.

На расширенном заседании коллегии Министерства внутренних дел Российской Федерации (далее – МВД России), глава министерства, генерал-полковник полиции В. А. Колокольцев отметил, что в основе кадровой политики лежит современная и эффективная система профессиональной подготовки². Кроме того, в своем выступлении в Государственной Думе Российской Федерации Министр внутренних дел также подчеркнул, что основное внимание сосредоточено на самом начальном этапе – отборе кандидатов на службу. Здесь внедряются новые подходы. С октября прошлого года в режиме онлайн функционирует програм-

ма самотестирования. С момента запуска ею воспользовались свыше семидесяти тысяч человек³.

Несомненно, новые технологии и современные технические средства имеют свою конструктивную значимость, и с этим нельзя не согласиться. Однако не стоит забывать, что работа сотрудников полиции связана с большими психофизиологическими нагрузками, и определить при приеме на службу чего ожидать от молодого сотрудника, понять его основные мотивы, спрогнозировать поведение, понять схему и линию поведения с разными категориями граждан, почему и как он врёт... да и многое другое кадровому составу просто не возможно. Конечно, в данных вопросах подключаются психологи, но в большей степени это сводится к простому тестированию по комплексу рекомендуемых методик.

Нам представляется, что в данной части заслуживает не только научный, но и практический интерес многолетний

¹ Селье Г. Как стать ученым // Пер. с англ. – М.: Прогресс.– 1987. – 368 с.

² Выступление главы МВД России на расширенном заседании коллегии Министерства 21 марта 2014 года. Официальный сайт МВД России: <http://www.mvd.ru>. (Дата обращения 10 сентября 2014 г.).

³ Выступление Министра внутренних дел Российской Федерации генерал-полковника полиции В.А. Колокольцева в Государственной Думе Российской Федерации 11 июня 2014 года. Официальный сайт МВД России: <http://www.mvd.ru>. (Дата обращения 10 сентября 2014 г.).

успешный опыт применения метода профайлинга за рубежом. Что же такое профайлинг? Проще говоря, профайлинг – это оперативное распознавание лжи. Но на самом деле данная наука включает в себя огромный набор знаний и навыков, которые просто так не вырабатываются и требуют значительного опыта и тренировок. Профайлинг (от англ. *profile* – профиль) – это комплекс методов и методик оценки и прогнозирования поведения человека на основе анализа наиболее информативных признаков, характеристик внешности и поведения. Методологическими основами профайлинга являются исследования П. Экмана, В. Фризена, К. Шерера⁴, М. Цукермана, Б. ДеПауло⁵, В. А. Лабунской⁶, О. Фрайя⁷ и др.

Отметим, что с первого квартала текущего года первоначальная подготовка сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел (далее – ОВД), осуществляется по программам нового поколения, дифференцированным в зависимости от уровня образования сотрудников. И, к примеру, при профессиональной подготовке лиц, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел на должности сотрудников подразделений по обеспечению безопасности дорожного движения в разделе «Психологическая подготовка» впервые введены вопросы, посвященные профайлингу. Бесспорно, это имеет не только теоретическую, но и практическую значимость. Сотрудники ОВД, име-

ющие навыки профайлинга, с большой степенью вероятности могут описать черты характера, особенности личности, поведения преступника, делают предположения о его возрасте, расе, семейном и служебном положении, сексуальной зрелости, могут назвать его привычки, наклонности, описать стиль поведения в быту и при общении с окружающими.

Про пользу профайлинга говорить можно много. Профайлинг применяют практически везде! Сфера, можно сказать, нигде не ограничивается. Самыми распространёнными отраслями являются авиация, кадры, юридические направления, различные государственные структуры. Не секрет, что ни одному руководителю не нужен «проблемный сотрудник».

Представляется, что на современном этапе деятельности органов внутренних дел необходимо вводить кадровый профайлинг, направленный для установления соответствия кандидатов на должность. Это направление профайлинга своей задачей должно ставить установление у кандидата на должность криминальных наклонностей, наличие долгов, пристрастия к азартным играм, алкоголизму, аморальному и иному девиантному поведению. Для решения данной задачи нам видится необходимым введение курса лекций «Кадровый профайлинг» в рамках дополнительного профессионального образования сотрудников кадровых подразделений системы МВД России.

Однако не стоит забывать, что роль психолога при решении кадровых вопросов не так второстепенна, как может показаться на первый взгляд. Психологическое сопровождение не только при приеме и в первые годы, но и при дальнейшем прохождении службы имеет большое значение. Автор не случайно выше отмечал, что работа сотрудников полиции связана с большими нервно-

⁴ Ekman P., Friesen W.V., Scherer K.R., Body movement and voice pitch in deceptive interaction // *Semiotica*. – 1976. – № 16. – P. 23-27.

⁵ Zuckerman M., DePaulo B.M., Rosenthal R., Verbal and nonverbal communication of deception // *Advances in experimental social psychology*. – NY. – 1981. – V. 14. – P. 1-57.

⁶ Лабунская В. А. Невербальное поведение. – Ростов н/Д. – 1986. – 136 с

⁷ Фрай О. Детекция лжи и обмана // Пер. с англ. – СПб.: Прайм-Еврознак. – 2005. – 320 с.

психическими нагрузками, именно поэтому психолог обязан подключаться в данном направлении.

Долгое время в обществе не придавали значения такому весьма очевидному факту, что наибольших успехов добиваются не интеллектуалы, а люди, обладающие эмоциональным интеллектом⁸. Эмоциональный интеллект по Гольману включает в себя не только умение разбираться в своих чувствах, отдавать в них себе отчет и выражать адекватно, сообразно сложившейся ситуации, но и мотивационную составляющую – стремление к достижениям, активность, инициативу, подчинение эмоций реализации намеченных целей, а также общий оптимистический подход к жизни. Эмоциональный интеллект – это система навыков, которая присуща практическим людям, это личные и социальные аспекты общих способностей, здравый смысл и чувствительность, это умение ощущать политическую и социальную обстановку, справляться со стрессом, принимать верные решения, руководствуясь рациональными соображениями и интуицией, грамотно строить отношения с окружающими, находить выгодные для себя компромиссы и управлять своими импульсивными порывами. Когда эти аспекты личности не развиты, не спасет никакой высокий IQ, общаться с таким человеком будет очень тяжело. Эмоциональный интеллект, в отличие от IQ, можно развивать, причем как самостоятельно, так и с помощью специальных занятий и тренингов⁹.

Конечно, любой жизненный успех достигается во взаимодействии с людьми, а развитие навыков позитивной коммуникации будет способствовать психоло-

гическому комфорту не только отдельно взятого сотрудника, но и коллектива в целом. Именно, поэтому психологи, участвуя в отборе кандидатов на службу, на наш взгляд, должны учитывать практическую значимость эмоционального интеллекта, и уметь распознавать и учитывать его в межличностном взаимодействии с будущими сотрудниками. Если при приеме на службу руководствоваться лишь высокими баллами по IQ, то потом может выясниться, что новый сотрудник совершенно не может ужиться в коллективе, заражает всех своим отрицательным настроением или не может решить элементарных рабочих вопросов. О чем это говорит? Лишь о том, что при высоком уровне IQ сотрудник лишен задатков эмоционального интеллекта.

Также представляется необходимым в рамках профессиональной служебной подготовки психологами проводить занятия с личным составом по теме «Эмоциональный интеллект, как составляющая профессионально-важных качеств сотрудника органов внутренних дел». В рамках данной лекции важно рассматривать вопросы: как выражать свои эмоции на службе в ОВД; ограничения в эмоциональности и их последствия; основные составляющие эмоционального интеллекта и их развитие; эмоциональный компонент благоприятного социально-психологического климата в подразделениях ОВД и др.

В настоящее время умение применять эмоционально-волевою регуляцию для снятия эмоционального напряжения и мобилизации сил для выполнения служебной задачи имеет большое значение. Но этому нужно учиться. И в заключении хотелось бы отметить: если вода в озере перестает обновляться, озеро рано или поздно станет болотом, точно также происходит и с нами. Залог успеха любой деятельности – в нашем желании расти над собой, в совершенствовании своих личностных качеств.

⁸ Гольман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ. – М.: «Манн, Иванов и Фербер». – 2013. – 560 с. – ISBN 978-5-91657-684-9.

⁹ Гольман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. – М. – 2011. – 301 с. – ISBN 978-5-9614-1646-6.

Библиография:

1. Выступление главы МВД России на расширенном заседании коллегии Министерства 21 марта 2014 года. Официальный сайт МВД России: <http://www.mvd.ru>. (Дата обращения 10 сентября 2014 г.).
2. Выступление Министра внутренних дел Российской Федерации генерал-полковника полиции В.А. Колокольцева в Государственной Думе Российской Федерации 11 июня 2014 года. Официальный сайт МВД России: <http://www.mvd.ru>. (Дата обращения 10 сентября 2014 г.)
3. Дорохова А. П., Ратова И. В. Оптимизация социально-психологического климата в служебном коллективе: Инструментальный тренинг. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2007. – 57 с.
4. Лабунская В. А. Невербальное поведение. – Ростов н/Д. – 1986. – 136 с.
5. Гольман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ. – М.: «Манн, Иванов и Фербер». – 2013. – 560 с. – ISBN 978-5-91657-684-9.
6. Гольман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. – М. – 2011. – 301 с. – ISBN 978-5-9614-1646-6.
7. Костенников М.В., Куракин А.В., Кошелев И.Н. Административно-правовое регулирование обеспечения собственной безопасности и противодействия коррупции в органах внутренних дел (ч. 3 окончание начало в № 1 , 2 – 2011 г.) // Административное и муниципальное право. – 2011. – 4. – С. 52 – 61.
8. М.В. Костенников К вопросу о противодействии коррупции в полиции // Административное и муниципальное право. – 2013. – 1. – С. 49 – 50. DOI: 10.7256/1999-2807.2013.01.9.
9. Костенников М.В., Куракин А.В. Административно-правовое противодействие коррупции в системе государственной службы и в деятельности сотрудников полиции Российской Федерации и зарубежных государств. // Полицейская деятельность. – 2011. – 1. – С. 10 – 16.

References (transliterated):

1. Dorokhova A. P., Ratova I. V. Optimizatsiya sotsial'no-psikhologicheskogo klimata v sluzhebnoy kollektive: Instrumental'nyi trening. – Domodedovo: VIPK MVD Rossii, 2007. – 57 s.
2. Labunskaya V. A. Neverbal'noe povedenie. – Rostov n/D. – 1986. – 136 s.
3. Gol'man D. Emotsional'nyi intellekt. Pochemu on mozhet znachit' bol'she, chem IQ. – M.: «Mann, Ivanov i Ferber». – 2013. – 560 s. – ISBN 978-5-91657-684-9.
4. Gol'man D. Emotsional'noe liderstvo: Iskusstvo upravleniya lyud'mi na osnove emotsional'nogo intellekta. – M. – 2011. – 301 s. – ISBN 978-5-9614-1646-6.
5. Kostennikov M.V., Kurakin A.V., Koshelev I.N. Administrativno-pravovoe regulirovanie obespecheniya sobstvennoy bezopasnosti i protivodeistviya korruptsii v organakh vnutrennikh del (ch. 3 okonchanie nachalo v № 1 , 2 – 2011 g.) // Administrativnoe i munitsipal'noe pravo. – 2011. – 4. – С. 52 – 61.
6. M.V. Kostennikov K voprosu o protivodeistvii korruptsii v politsii // Administrativnoe i munitsipal'noe pravo. – 2013. – 1. – С. 49 – 50. DOI: 10.7256/1999-2807.2013.01.9.
7. Kostennikov M.V., Kurakin A.V. Administrativno-pravovoe protivodeistvie korruptsii v sisteme gosudarstvennoy sluzhby i v deyatel'nosti sotrudnikov politzii Rossiiskoi Federatsii i zarubezhnykh gosudarstv. // Politseiskaya deyatel'nost'. – 2011. – 1. – С. 10 – 16.