



К проблеме обеспечения надежности сотрудника

Крук Владимир Михайлович

Профессор кафедры морально-психологического обеспечения военного университета
Министерства обороны РФ, доктор псих. наук.

kvm@fsvgroup.ru

ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ:

Получено: 05.09.2015
Опубликовано: 30.09.2015

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

надежность специалиста, обеспечение надежности сотрудника, виды надежности, непрерывная оценка, условия реализации системы обеспечения надежности.

АННОТАЦИЯ:

В статье, на основе анализа базовых представлений о надежности специалиста в отечественной психологии, обосновываются системные положения развиваемого в настоящее время в МВД России подхода к обеспечению надежности сотрудника органов внутренних дел.

To the problem of providing employees reliability

Vladimir Kruck

Military University of the Ministry of Defence, Russia

ARTICLE INFO:

Received: 05.09.2015
Accepted: 30.09.2015

KEYWORDS:

reliability of the expert, ensuring reliability of the employee, types of reliability, continuous assessment, conditions of realization of system of ensuring reliability.

ABSTRACT:

In article, on the basis of the analysis of basic ideas of reliability of the expert in domestic psychology, system provisions of the approach to ensuring reliability of the employee of law-enforcement bodies developed now in Ministry of Internal Affairs of Russia locate.

CITATION

Крук В.М. К проблеме обеспечения надежности сотрудника // Живая психология. — 2015. — Том 2. — № 3. — с. 221-234. — doi: 10.18334/lp.2.3.35108

Vladimir Kruck (2015). To the problem of providing employees reliability. *Russian Journal of Humanistic Psychology*, 2(3), 221-234. doi: 10.18334/lp.2.3.35108



Проблематика **надежности сотрудника** (на примере органов внутренних дел Российской Федерации), как **необходимости его безусловного соответствия установленным требованиям профессиональной деятельности и служебного поведения**, обусловлена конкретными положениями регулирующей службу в органах внутренних дел и в полиции федерального законодательства¹, соответствующих ведомственных нормативных правовых актов и существующими проблемами в их выполнении.

Комплекс связанных с надежностью сотрудника организационно-практических, научно-методических и иных мероприятий определен в востребованное направление практической деятельности, в рамках кадрового обеспечения органов, организаций, подразделений МВД России, в 2012 г.² Тогда, после проведенного реформирования системы МВД, Президент Российской Федерации в выступлении на

¹ Ст. 12 («Основные обязанности сотрудника органов внутренних дел») и ст. 13 «Требования к служебному поведению сотрудника органов внутренних дел») Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации» и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»; ст. 27 («Основные обязанности сотрудника полиции») Федерального закона от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции».

² В соответствии с решением коллегии МВД России № 2 км от 15.03.2012 «О неотложных мерах по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел Российской Федерации», ДГСК МВД России в 2012 г. разработан проект «Программы обеспечения надежности профессиональной деятельности личного состава органов внутренних дел Российской Федерации на период до 2020 г.».

В 2013 г., в соответствии с утвержденным заместителем Министра внутренних дел Российской Федерации планом, выполнен комплекс организационно-практических мероприятий по подготовке к формированию надежности сотрудника.

В настоящее время эта работа продолжается в соответствии с утвержденным заместителем Министра внутренних дел Российской Федерации «Планом первоочередных мероприятий по внедрению системы обеспечения надежности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации на 2014-2015 гг.».

расширенной коллегии, в целом позитивно оценив сделанные преобразования и результаты внеочередной аттестации, потребовал не останавливаться на достигнутом, в т.ч. по-настоящему заниматься кадрами, смелее продвигать профессиональных людей, соответствующих сложности стоящих перед Министерством задач [2].

Сегодня руководство страны указывает на необходимость усиления работы по всем направлениям [1]. Это касается и работы с кадрами, ряд показателей которой свидетельствует о требующих решения проблемах на отдельных участках, не выявленных в полной мере и не используемых резервах в их разрешении.

Эти и другие данные свидетельствуют, среди прочего, об организационных, профессиональных и иных недостатках в работе должностных лиц на местах, не эффективно использованных человеческих, финансовых и т.д. ресурсах.

Отмеченные проблемы обязывают к взыскательному анализу работы с личным составом, более активному применению передовых управленческих подходов и технологий. Ряд из них находит воплощение в последовательно исследуемой и реализуемой ДГСК МВД России с **психологических позиций** системе мероприятий обеспечения надежности сотрудника, достаточно широко освещаемой в ведомственной печати [6; 8; 9; 12, с. 77-150; 16 и др.].

Корректное понимание сущности и содержания системы мероприятий обеспечения надежности сотрудника требует учета нескольких обстоятельств.

Во-первых, различные аспекты надежности разрабатываются в нашей стране с середины XX в. в 17-ти научных отраслях. В настоящее время выполнено более 3,5 тыс. только диссертационных исследований, преимущественно технико-экономических (табл. 1).



Таблица 1.

Представленность отечественных исследований проблем надежности в научных отраслях

№ п/п	Научные отрасли	Ранг по количеству	
		общий	по докторским
	Биологические	7	6
	Военные	нет полных данных	
	Географические	7–9	
	Геолого-минералогические	9	7–9
	Медицинские	6	5
	Педагогические	4	
	Психологические	5	4
	Сельскохозяйственные		
	Социологические		
	Технические	1	1
	Транспортные		
	Физико-математические	3	3
	Филологические		
	Философские	8	7–9
	Химические		
	Экономические	2	2
	Юридические		

Проблемы надежности специалиста рассматриваются в 14-ти из них, приблизительно в 34 % работ от общего числа, преимущественно с междисциплинарных протехнических позиций, изобилующих различными нюансами. Соответственно, идея надежности человека вообще и специалиста, сотрудника органов внутренних дел в частности, у многих как бы «на слуху», но многовариантна в понимании, трактовке и практической реализации [3, 5, 11 и др.].

Во-вторых, первое отечественное определение сущности и факторов достижения

надежности специалиста обосновано в начале 1960-х гг. представителем московской психологической школы В. Д. Небылицыным в рамках зарождающейся тогда в стране инженерной психологии (рис. 1).

Уже через два года оно было им существенно уточнено по трем взаимосвязанным принципиальным положениям (выделены на рис. 1 курсивом), различаемым далеко не всеми, поскольку большинство последующих разработок ограничивается первым толкованием.

В связи с этим, изложение развиваемого подхода к обеспечению надежности сотрудника обязывает пояснить и уточнить эти взгляды.

Важно иметь в виду, что в те годы активно исследовалась надежность человеко-машинных систем (самолетов, энергетических установок и др.), существенно повышавшаяся за счет кибернетических устройств. Для их эксплуатации требовался и надежный специалист, призванный, среди прочего, при сбое в кратчайшие сроки выявить, устранить неисправность, а при нештатном развитии ситуации взять управление системой на себя. В большинстве случаев это требовало, при других равных условиях, специфических свойств памяти, внимания, мышления и т.д.

Соответственно, в начале 1960-х гг. В. Д. Небылицын выделил два приоритетных пути достижения надежности специалиста как человека-оператора:

а) отбор по медико-психологическим показателям наиболее отвечающих требованиям бесперебойного функционирования автоматизированных человеко-машинных систем кандидатов;

б) контроль психофизиологического состояния (сна, утомления, вызванного неблагоприятным воздействием факторов среды) подготовленного специалиста (человека-оператора), особо важный в экстремальных условиях, наибольшая

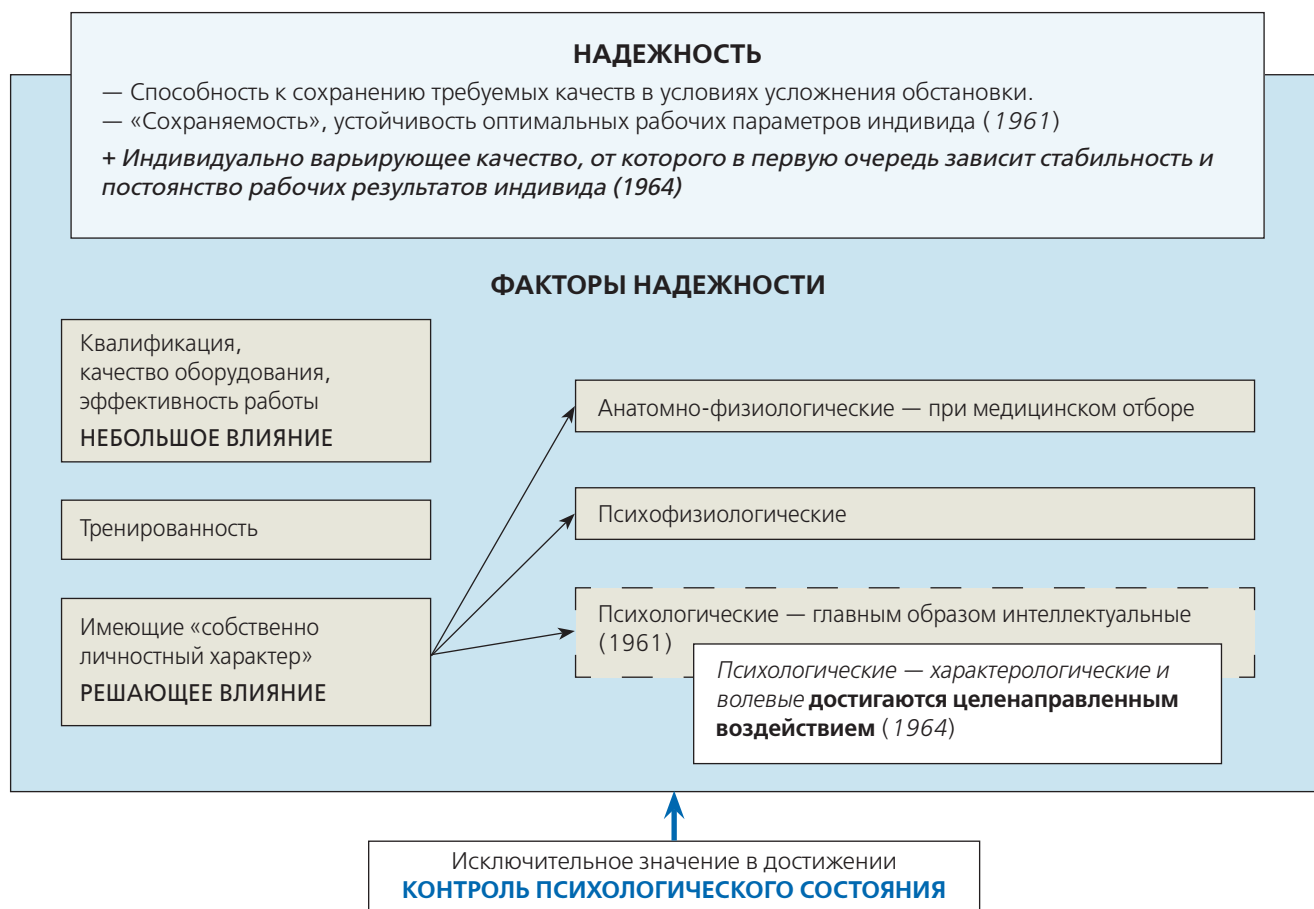


Рис. 1. Сущность, факторы достижения надежности специалиста. (В.Д. Небылицын, 1961, 1964)

эффективность которого могла быть достигнута аппаратными средствами.

Проблемы мотивации, порядочности, квалификации, натренированности специалиста адекватно действовать в специфических ситуациях и др. аспектов надежности тогда отступали на второй план или почти не рассматривались (за исключением выполняемых с 1963 г. В.Б. Коренбергом и др. с педагогических позиций исследований по проблемам соревновательной надежности спортсмена высшей квалификации) по идеологическим и другим понятным причинам.

К середине 1960-х гг. В.Д. Небылицын существенно уточнил подход в понимании собственно психологических факторов надежности (относимых к имеющим решающее влияние).

Первое уточнение выражалось в том, что прежде приоритетные *интеллектуальные качества*, природа формирования которых требовала их преимущественной оценки в ходе профессионального медико-психологического отбора (на рис. 1 этот прямоугольник выделен пунктиром), **были заменены на характерологические и волевые, как играющие главенствующую роль в надежности специалиста.** Это в полной мере соответствовало активно развиваемым тогда зарубежным взглядам на надежность специалиста [7, с. 175-193].

Второе уточнение следовало из предыдущего и заключалось в обращении внимания на то, что **эти качества поддаются целенаправленному воздействию (воспитанию).** Это означало, что психологическое содержание проблемы до-



стижения надежности специалиста в решающей степени переходит из задачи отбора в задачу воспитания (или, говоря современным языком, морально-психологического обеспечения).

Третье уточнение следовало из предыдущих двух и касалось определения сущности надежности. Оно было дополнено принципиальным положением, что это не только способность к определенному действию или поведению (т.е. готовность) и устойчивость³, но и **индивидуально варьируемое качество, ... от которого в первую очередь зависят результаты индивида.** Из этого следует, на наш взгляд, два фундаментальных вывода, подтверждаемых анализом последующих разработок надежности специалиста различными исследователями, а также собственным опытом работы по этой проблематике:

а) феномен надежности не поддается однозначной конкретизации через известные психологические термины и понятия, в этом смысле он многоаспектен;

б) надежность специалиста является динамичным личностным образованием, требующим постоянного подкрепления в силу подверженности самому различному воздействию.

Во второй половине 1960-х гг. Б. Ф. Ломов сформулировал несколько отличающуюся, но по ряду оснований не противоречащую подходу В. Д. Небылицына, позицию ленинградской психологической школы.

Приоритетными путями достижения надежности были определены отбор и контроль. Б. Ф. Ломов объяснил это тем,

³ Что применительно к сотруднику органов внутренних дел составляет сущность морально-психологического состояния, на формирование, поддержание и восстановление которого в интересах успешного выполнения оперативно-служебных задач целенаправленна вся система морально-психологического обеспечения.

что среди детерминирующих надежность личностных качеств одни (главным образом морально-характерологические — целенаправленность, трудолюбие, чувство долга и ответственности, решительность, мужество, настойчивость и др.) более или менее легко поддаются целенаправленному воспитанию, а другие (эмоциональная уравновешенность, самообладание, выдержка, способность к сосредоточению, психическая выносливость, объем и распределение внимания, переключаемость и т.д.) являются более стойкими и практически не меняются.

Подчеркивалось, что эти обе группы личностных качеств играют значительную, а иногда решающую роль в обеспечении надежности человека.

Обращалось внимание на то, что для исключения нежелательных колебаний надежности необходим постоянный контроль за рабочим состоянием человека, которое и обуславливает уровень его надежности.

Перспективным направлением обеспечения надежности был определен самоконтроль, а также автоматический, непрерывный, своевременный и осуществляемый практически на любых расстояниях контроль.

Подходы В. Д. Небылицына и Б. Ф. Ломова к проблеме надежности специалиста стали классическими в отечественной психологии, они активно развиваются и уточняются последующими исследователями [Там же, с. 27-76].

За 1960-2015 гг. по проблеме надежности человека выполнено 34 отечественных психологических исследований по 6 научным отраслям (в т.ч. 2 по двум специальностям) и 18 условным направлениям (табл. 2).

Ряд из них посвящен концептуальным проблемам надежности специалиста — оценке и обеспечению эффективности



Таблица 2.

Проблематика надежности человека в отечественной психологии

№ п/п	Отрасль, направление исследования	Всего в т.ч. докт.
	Общая психология, психология личности, история психологии:	7/1
1.	повышение надежности деятельности	1/1
2.	связь почерка с надежностью деятельности	1
3.	надежность как фактор успешности деятельности	2
4.	надежность и саморегуляция	2
5.	влияние личностных особенностей на надежность деятельности	1
	Психология труда, инженерная психология, эргономика:	19/6
6.	зависимость надежности работы, влияние на надежность	5/1
7.	обеспечение, условия надежности деятельности	5
8.	самоконтроль в обеспечении надежности	2/1
9.	прогнозирование, оценка надежности деятельности	3/2
10.	обеспечение личностной надежности	1/1
11.	надежность и саморегуляция	1
12.	функциональная надежность, ее психофизиологическое обеспечение	2/1
	Социальная психология:	4/1
13.	социально– психологические факторы, обеспечение надежности	2/1
14.	надежность совместной деятельности	2
	Педагогическая психология:	2
15.	особенности, сопровождение формирования надежности	2
	Юридическая психология:	2/1
16.	нравственно– психологические детерминанты надежности	1/1
17.	динамика показателей надежности деятельности	1
	Безопасность в чрезвычайных ситуациях:	2
18.	контроль и прогнозирование надежности деятельности	2
Итого		34/9

и надежности деятельности (Н. Д. Завалова, 1972), зависимости надежности специалиста от технических и психофизиологических ограничений (М. А. Котик, 1974)⁴, психологическим основам самоконтроля (Г. С. Никифоров, 1978), повышению надежности деятельности (В. А. Плахтиенко,

⁴ Диссертация не защищена.

1983), психологическому прогнозированию надежности специалиста (В. Ю. Рыбников, 2000), психофизиологическому обеспечению надежности профессиональной деятельности (А. А. Благинин, 2005), социально-психологическим факторам надежности малых групп (С. В. Сарычев, 2008), оценке нравственно-правовой надежности личности (Е. Ю. Стрижов, 2011),



Рис. 2. Система обеспечения надежности сотрудника органов внутренних дел

психологическому обеспечению личностной надежности специалиста (В. М. Крук, 2013). Многие положения надежности специалиста в разное время рассматривались другими психологами, а также в контексте рассмотрения этой проблематики в иных научных дисциплинах.

С учетом выполненных исследований и имеющегося опыта в МВД России разрабатывается система обеспечения надежности сотрудника, представленная четырьмя группами элементов, относящимися

к ее сущности и цели; видам; базовому механизму и условиям реализации (рис. 2).

I. Надежность сотрудника органов внутренних дел определяется как индивидуально варьируемое интегральное личностное качество, выражающееся в соответствии служебного поведения, профессиональной деятельности и психофизического благополучия сотрудника критически значимым корпоративным требованиям и нормам.



Формулировка сущности надежности сотрудника содержит в себе и предполагает несколько важных положений, на основе которых определяется **цель** связанных с ней организационно-практических и иных мероприятий.

1.1. Поскольку речь идет о сотруднике, т.е. о проходящем службу в органах внутренних дел и выполняющем служебные обязанности в соответствии с занимаемой должностью гражданине, то проблемы его профессионального отбора и иных установленных при поступлении в органы внутренних дел мероприятий, а также базовой (первоначальной) профессиональной подготовки в мероприятиях обеспечения надежности напрямую не рассматриваются. Хотя вытекающие из них выводы и рекомендации по совершенствованию отбора, подготовки и т.д. закономерны.

1.2. Исходя из прагматичных соображений, на данном этапе разработка и реализация рассматриваемой проблемы ограничивается надежностью конкретного сотрудника, без рассмотрения проблем надежности малых групп и служебных коллективов.

1.3. Риски ненадежности при определенных обстоятельствах могут быть или появиться у любого сотрудника в любое время, не взирая на его служебное положение, опыт, имеющиеся достижения, заслуги и т.д. К ним относятся имеющиеся или обоснованно прогнозируемые у сотрудника критически значимые по показаниям служебной деятельности ошибки, срывы, затруднения, нарушения в поведении, выполнении задач по прямому предназначению, в психическом и физическом благополучии.

1.4. Реально или потенциально **ненадежный сотрудник** является или может стать внутренним нарушителем, **представляющим повышенную угрозу**, т.к. имея профессиональную подготовку, пол-

номочия, связи, доступ к служебной информации и т.д., в определенных условиях сознательно или неосознанно наносит или может нанести серьезный ущерб.

1.5. Надежность не может быть определена или достигнута «единожды и навсегда». Таким образом, целью связанных с надежностью сотрудника мероприятий является **непрерывный процесс ее обеспечения**. В связи с этим, **система обеспечения надежности сотрудника органов внутренних дел — это комплекс основанных на специфическом механизме дополнительных (к существующим) мероприятий кадровой работы, целенаправленный на предотвращение внутренних угроз и сдерживание внутреннего нарушителя (посвященного лица) в системе МВД России.**

1.6. Как система дополнительных, весьма затратных по времени, привлекаемым силам и средствам и т.д. мероприятий, **обеспечение надежности вряд ли может быть массовым** и охватывать всех сотрудников, по крайней мере, на первых этапах.

Соответственно, во-первых, система обеспечения надежности наиболее целесообразна для применения в отношении критически важных по соображениям надежности должностей (категорий) сотрудников.

Во-вторых, она наиболее востребована в отношении перспективного, лучшего или потенциально лучшего сотрудника, сосредоточена на том, кто приносит успех или может стать таким.

Сочетание этих особенностей может быть весьма вариативным, в каждом конкретном случае определяемым полномочным руководителем.

II. Надежность сотрудника — это не абстрактное понятие, не пожелание, а базирующаяся на ее конкретных проявлениях данность, нуждающаяся в конкретизации.



2.1. Сообразно основным видам активности человека, в системе обеспечения надежности сотрудника различается три неразрывно взаимосвязанных, но относительно самостоятельных вида критически значимого соответствия установленным требованиям и нормам: *личностная надежность* (соответствие поведения), *профессиональная надежность* (соответствие выполнения задач по прямому предназначению), *функциональная надежность* (соответствие психического и физического благополучия, сохранение профессионального долголетия). Рассмотрение их на практике изолированно друг от друга неконструктивно, все они представлены определенной конфигурацией и взаимообусловленностью в конкретном сотруднике.

2.2. Значимость и приоритетность обеспечения видов надежности сотрудника не является универсальной или рядоположной для всех и зависит от характера его профессиональной деятельности, обоснованно предполагаемых или имеющих рисков, степени их критичности и др. Для сотрудника оперативно-боевых подразделений или выполняющего связанные с угрозой для жизни, экстремальными психическими и физическими нагрузками и проч. задачи, очевидна приоритетность (но не исключительность) мероприятий обеспечения профессиональной надежности по сравнению с мероприятиями обеспечения личностной и функциональной надежности. В других обстоятельствах или/и для другого сотрудника приоритетными могут стать мероприятия обеспечения иного вида надежности, также не рассматриваемого изолированно и т.д.

Однако в любом случае мероприятия обеспечения надежности охватывает все ее три вида у сотрудника.

III. Стержневым, наиболее сложным и ответственным вопросом в сис-

теме обеспечения надежности сотрудника является «**непрерывная оценка**» как базовый механизм ее реализации. Некоторые воспринимают это как привычный и само собой разумеющийся, много лет реализуемый в системе МВД России подход. Однако это не так, требует серьезной детализации и понимания того, о чем идет речь. **А на этой основе принятия ответственного решения полномочным руководителем на реализацию или не реализацию этого механизма, а по сути всей системы обеспечения надежности сотрудника.**

3.1. Что касается того, что оценивается. По определению оцениваются критически значимые по показаниям профессиональной деятельности риски ненадежности сотрудника с тем, чтобы понять их причину и принять действенные меры по их устранению. Однако, поскольку мероприятия обеспечения надежности направлены на то, чтобы сотрудник стал надежным, т.е. по сути лучшим или вошел в их число, важна оценка и того, что делает сотрудника надежным, что за этим стоит, чтобы понимать, к чему стремиться тем, кто подпадает под мероприятия обеспечения надежности.

Таким образом, надежность оценивается от ее полярных значений — **ОТ НАИБОЛЕЕ ПРОБЛЕМНЫХ** для конкретного сотрудника рисков ненадежности **И ОТ ЛУЧШЕГО, ЭТАЛОННОГО** для данной категории (группы) сотрудников. Казалось бы, что в этом нет ничего нового, поскольку акцентирование внимания на недостатках и пропаганда передового опыта — обычная практика всякого руководителя и вышестоящего должностного лица. Однако здесь, с одной стороны, важна критическая значимость оцениваемого риска для конкретной ка-



тегории, группы сотрудников, характера и региона их службы и т.д., требующая ее своевременного распознавания на максимально ранних этапах проявления. С другой стороны, важно выявление того неявного, уникального, что делает сотрудника надежным, с тем, чтобы разобравшись в природе и механизмах этого, сделать доступным для понимания и применения другими сотрудниками в интересах обеспечения их надежности.

3.2. Как позиционируется, на что направлена оценка. Оценка в рамках мероприятий обеспечения надежности АКТИВНО И ОТКРЫТО позиционируется как процедура выявления рисков ненадежности, принципиально направленная не на дисциплинарное воздействие или на применение иных санкций (за исключением тех фактов, порядок реагирования на выявление которых регламентирован действующим законодательством и подзаконными нормативными актами), а на оказание помощи в их своевременном преодолении.

Это требует принципиальной активизации, а по ряду направлений и перестройки всей системы морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности, в первую очередь индивидуально-воспитательной, психологической, информационно-пропагандистской работы в ее рамках с целью осознания сотрудником имеющейся проблемы, путей и примеров ее успешного решения, формирования высокой мотивации и ответственного отношения к ее преодолению и т.д.

3.3. Позиционирование оценки в рамках мероприятий обеспечения надежности **требует** установления и внимательного выдерживания ее **разумного сочетания с контролем** и высокой требовательностью к сотруднику. Из этого следует, как минимум, два обстоятельства.

Первое обстоятельство заключается в том, что для устранения возможного, а в некоторых случаях неизбежного противоречия между провозглашаемым подходом и существующей **практикой реагирования** на определенные факты деятельности и поведения сотрудника, **требуется пересмотр** ее некоторых положений и приведение их в соответствие со здравым смыслом. Это касается, например, затратного и требующего переосмысления подхода к выявлению наркопотребителей методами экспресс-диагностики на основе иммуногистографического анализа (тест-полосками) и психофизиологического исследования с использованием полиграфа. Ведь, с одной стороны, это методы вероятностной диагностики, не дающие права выносить однозначное суждение. С другой стороны, практика неинформированного или ложно внушенного наркопотребления резко снижает достоверность получаемых на основе этих методов данных, превращая жесткое реагирование руководителей на такие факты в весьма сомнительные и чреватые последующими разбирательствами действия и т.д.

Второе обстоятельство заключается в том, что **оценка рисков ненадежности сотрудника призвана быть обоснованно упреждающей и носить профилактический характер**. В таком случае она существенно дополняет контроль и отличается от него.

Контроль, являясь одной из общих функций управления, реализуемых преимущественно в форме требований и персональной ответственности за их выполнение, в ряде случаев побуждает сотрудника скрывать имеющиеся проблемы и недостатки.

Оценка, как механизм реализации мероприятий обеспечения надежности сотрудника, направлена на объективирование (объективное выявление

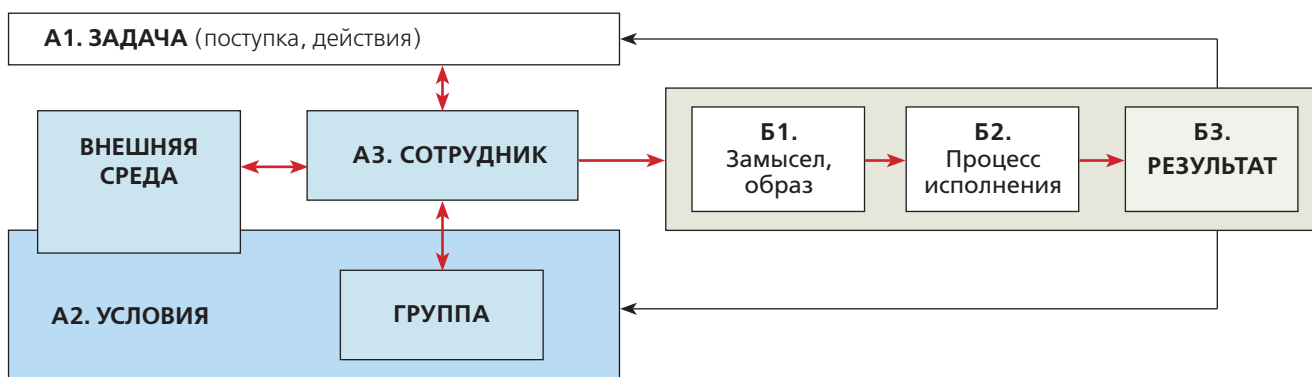


Рис. 3. Вариант структуры ситуации как единицы анализа надежности сотрудника органов внутренних дел

и анализ причин) имеющихся рисков ненадежности для оказания действенной помощи в их преодолении.

3.4. Оценка, как базовый механизм реализации мероприятий обеспечения надежности сотрудника, основывается на определенном теоретико-методическом подходе. В качестве такового избран системно-ситуативный анализ,⁵ (ССА), имеющий свое методологическое, методическое и т.д. обоснование и успешно применяемый в авторской системе профессиональной надежности в МВД России на протяжении ряда лет кандидатами психологических наук полковником полиции А. Ю. Федотовым, полковником И. Н. Медведевым, их учениками и последователями [12, с. 96-124; 15, 17, 18].

В соответствии с методологией ССА, системной единицей анализа рисков ненадежности сотрудника является «ситуация» как организованная часть его активности (поведения, деятельности, психического и физического благополу-

чия), в которой проявляются ее системно организованные взаимодействующие элементы двух уровней (рис. 3).

К элементам первого (А) уровня структуры ситуации надежности относится анализ решаемой сотрудником конкретной задачи (поступка, действия) — с точки зрения ее стандартности или нет, учебной или реальной, повседневной или выполняемой в особых условиях и т.д.; условий, принципиально влияющих на ее постановку (получение), разработку, реализацию; психологической характеристики сотрудника как субъекта поступка, действия в период возникновения и реализации ситуации.

К элементам второго (Б) уровня структуры ситуации надежности относится анализ замысла (образа) решения задачи сотрудником в конкретных условиях; особенностей его реализации; полученного результата.

Основным методом ССА является опрос в форме специализированных методик, в ряде случаев дополняемый аппаратными методами регистрации объективных показателей жизнедеятельности сотрудника. Наиболее информативными формами ССА являются психологические технологии последовательной динамичес-

⁵ Теоретический подход и технология его реализации впервые в отечественной психологии предложены в 1980-е гг. Б. Я. Швединым. Обучение ему психологов подразделений по работе с личным составом проводится с 2012 г. в рамках повышения квалификации (с 2015 г. — профессиональной переподготовки) в Мос У МВД России им. В. Я. Кикотя.



кой оценки (МПДО) и само-взаимооценки показателей надежности сотрудника в служебном коллективе [10, 15]. Наиболее информативными и прогностичными аппаратными методами оценки определенных рисков ненадежности сотрудника обоснованы также технологии биорезонансной психодиагностики показателей психического и физического благополучия сотрудника, опроса с использованием полиграфа⁶ [4, 7].

3.5. Одним из важнейших, краеугольных положений в понимании сущности и процесса реализации функции оценки рисков ненадежности сотрудника является идея ее **непрерывности**. Очевидна ее нереализуемость в буквальном смысле слова. **Под непрерывностью оценки понимается варьируемая руководителем (уполномоченным специалистом) по определенным показаниям и основанная на имеющихся возможностях комбинация видов оценивания надежности сотрудника, ставящая его перед фактом непредсказуемости времени и вида оценки, маловероятности избегания ее и сокрытия результатов, а значит, к осознанию возможности и необходимости устранения выявленных рисков ненадежности для сохранения своего служебного положения и перспектив профессионального роста.** Основными видами оценки рисков ненадежности сотрудника являются плановая оценка, оценка по показаниям (прецедентная, внеплановая), основанная на случайном выборе в установленные интервалы, само- и взаимеоценка [14]. Системообразующей в реализации непрерывности и достижении ее цели является оценка, основанная на случайном выборе в установленные интервалы. Она исключает

⁶ По цели, задачам и методике реализации отличается от психофизиологического исследования с использованием полиграфа.

возможность чьего-либо вмешательства в определение даты оценки, оцениваемого риска и сотрудника, поскольку реализуется с помощью специализированной компьютерной программы с ключом ограниченного доступа. Программа позволяет вести списки подлежащих оцениванию сотрудников в той или иной форме открытости, вводить подлежащие оцениванию риски ненадежности, а также задавать и при необходимости корректировать интервалы случайного выбора программой дат оценки сотрудников по определенным рискам. Все настройки в компьютерной программе делаются уполномоченным специалистом соответственно имеющимся возможностям, целесообразности, достаточности, реалистичности и т.д. [Там же, с. 15-16].

3.6. Последовательная реализация непрерывной оценки рисков ненадежности приводит к двум существенным результатам.

Первый результат связан с изменением отношения сотрудника к оцениванию. При корректной реализации проводимых мероприятий обеспечения надежности он, как правило, в меньшей степени пытается скрыть имеющиеся риски ненадежности, располагается к контакту и сотрудничеству со специалистом в их обсуждении и преодолении, принимает и запрашивает конкретную помощь.

Второй результат является логическим продолжением предыдущего и выражается в повышении надежности сотрудника по выявленным рискам или в принятии им самим или должностными лицами других установленных мер выхода из непрерывного оценивания и побуждения к принятию мер по имеющимся рискам.

IV. Система обеспечения надежности сотрудника является не более чем благом пожеланием без выявления



и реализации условий ее успешного функционирования. В ходе проведенных в 2012-2015 гг. мероприятий ее по обоснованию и реализации в МВД России, к ним отнесены: понимание сущности предлагаемых мероприятий и их принятие полномочными руководителями; наличие устойчивой мотивации должностных лиц к их реализации; всестороннее организационно-нормативное обеспечение; наличие подготовленных специалистов и обоснованных технологий оценки рисков ненадежности сотрудников; безусловная направленность системы проводимых мероприятий на преодоление имеющихся рисков ненадежности сотрудника; их активное информационно-пропагандистское сопровождение.

Таким образом, обеспечение надежности сотрудника представляет собой практически востребованное и перспективное для реализации в современных условиях направление работы в рамках морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации. Оно является целостной системой взаимосвязанных элементов, характеризующих сущность и цели проводимых мероприятий, виды надежности сотрудника, базовый механизм ее достижения, а также условия успешной реализации.

Литература

1. Выступление В. Путина на расширенном заседании коллегии МВД России 4 марта 2015 г. (Электронный ресурс // <http://www.kremlin.ru> (Дата обращения 12.06.2015).
2. Выступление Д. Медведева на расширенной коллегии МВД России 10 февраля 2012 г. (Электронный ресурс // <http://www.kremlin.ru> events/president/news/14474 (Дата обращения 10.12.2015).
3. Березин М. А., Григорьева И. Ю. Клинико-психодиагностические основания оценки и прогноза риска нарушений психической адаптации и профессиональной надежности сотрудников правоохранительных органов // Вестник ЮУрГУ, Серия «Психология», выпуск 14, № 29, 2011. С. 58-68.
4. Биорезонансная психодиагностика и психокоррекция психофизического благополучия в обеспечении надежности сотрудника // Методические рекомендации для психологов подразделений морально-психологического обеспечения. М.: ДГСК МВД России, 2015.
5. Голубихина Ю. Ю. Динамика показателей надежности профессиональной деятельности водителей-сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб, 2015.
6. Ендржеевский А. А., Крук В. М., Мельников В. Г. Система обеспечения надежности сотрудника органов внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах № 4 (59), 2014. С. 3-10.
7. Крук В. М. Психология обеспечения личностной надежности специалиста. Монография. М.: Изд-во НИИ радиоэлектроники и лазерной техники МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2012.
8. Крук В. М. Актуальные проблемы обеспечения надежности профессиональной деятельности личного состава ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах № 1 (56), 2014. С. 100-105.
9. Осипова А. С., Федотов С. Н. Влияние эмоционального интеллекта на личностную надежность сотрудников ОВД — выпускников образовательных организаций МВД России // Психопедагогика в правоохранительных органах № 1 (60), 2015. С. 7-12.



10. Оценка динамики развития служебного коллектива в обеспечении надежности сотрудника // Методические рекомендации для психологов подразделений морально-психологического обеспечения. М.: ДГСК МВД России, 2015.
11. Поярков С. Ю. Формирование профессиональной надежности правоохранительной деятельности сотрудников органов внутренних дел МВД России. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. СПб, 1997.
12. Психологические аспекты обеспечения надежности сотрудника // Актуальные проблемы совершенствования деятельности подразделений психологической работы органов внутренних дел Российской Федерации: учеб.-метод. пособие под общ. ред. В. Л. Кубышко. — Домодедово: ВИПК МВД России, 2015.
13. Сведения о состоянии работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2014 год: Сб. аналит. и информ. материалов. — М.: ДГСК МВД России, 2015.
14. Система непрерывной оценки надежности сотрудника органов внутренних дел // Методические рекомендации для психологов подразделений морально-психологического обеспечения. М.: ДГСК МВД России, 2015.
15. Системно-ситуативный анализ деятельности и поведения в обеспечении надежности сотрудника // Методические рекомендации для психологов подразделений морально-психологического обеспечения. М.: ДГСК МВД России, 2015.
16. Совершенствование психологической работы с личным составом в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности: актуальные вопросы и пути их решения: сборн. науч. статей научно-практ. конференции МВД России 18-19 сентября 2013 г. — М.: ДГСК МВД России, 2014.
17. Федотов А. Ю. Системно-ситуативный подход в профессиональной подготовке сотрудников ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах № 1 (60), 2015. С. 3-7.
18. Федотов А. Ю., Медведев И. Н. Эмоциональные состояния, негативно влияющие на профессиональную деятельность сотрудников ОВД и их преодоление. М.: Мос У МВД России, 2012.

