

## СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВА НАДІЙНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ОВС ЯК ПІДГРУНТЯ ЕФЕКТИВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Зростання рівня кримінальної загрози у суспільстві, професіоналізація злочинного світу останнім часом з порушили питання про підвищення ефективності й соціально-правової надійності правоохоронної діяльності. Нормативно-правові документи МВС України свідчать про недостатній ступень підготовленості кадрового складу, низьку правову усвідомленість деяких працівників ОВС та ін.

Соціально-правова надійність персоналу ОВС доволі складне багатогранне системне утворення, що складається з певних елементів, тому для його операціоналізації необхідно здійснити структурно-функціональний аналіз, що дозволить удосконалити зміст та методи вивчення й перевірки кандидатів на службу в ОВС і навчання у ВНЗ МВС України.

Надійність персоналу вивчається науковцями у різних напрямках. Наприклад, Г.М. Зараківський, В.П. Зінченко, Б.Ф. Ломов та ін. розглядають надійність професіонала з погляду його психофізіологічної й функціональної надійності в системі "людина-машина" або "людина-машина-виробниче середовище". Інший напрямок пов'язаний із дослідженням надійності персоналу правоохоронних органів (слідчих – В.Л. Васильєв, офіцерів внутрішніх військ МВС Російської федерації – В.І. Хальзов, працівників ОВС – С.П. Безносів, О.Т. Іваніцький, В.С. Олейніков, О.А. Сапарін, Ю.О. Шаранов та інші). Проблемам надійності професійної діяльності присвячені праці П.К. Анохіна, А.Ф. Вендриха, Л.Г. Дикої, В.І. Лебедева, М.О. Котіка, В.Д. Небиліцина, Г.С. Нікіфорова, В.А. Плахтєнко, С.Л. Рубінштейна, Б.Ф. Ломова, В.Л. Марищука та інших. Проте в цих працях не знайшла вирішення теоретична й практична проблема структурування критеріїв соціально-правової надійності персоналу ОВС.

Метою статті є визначення складових соціально-правової надійності персоналу ОВС.

Соціально-правова надійність персоналу органів та підрозділів внутрішніх справ залежить від багатьох зовнішніх (об'єктивних) та внутрішніх (суб'єктивних) факторів. До *об'єктивних факторів* слід віднести такі:

- загальну організацію системи соціально-правового відбору кандидатів на службу в ОВС;
- застосування надійних методів, прийомів та засобів спеціальної перевірки та перевірки об'єкта на конкретних дорученнях відповідно меті, що ставиться;
- чітко визначений перелік валідних і надійних психодіагностичних методів дослідження;
- суб'єкта перевірки, його компетентності, моральної зацікавленості та правової відповідальності за адекватність та надійність перевірки та ін.

До *суб'єктивних факторів* забезпечення надійності слід віднести наявність у кандидата на службу в ОВС певних індивідуально-психологічних конструктів, що забезпечать соціально-правову надійність, готовність й спроможність на належному рівні виконувати професійні обов'язки.

Надійність є однією з важливих складових професійно-психологічної придатності працівників. Надійними вважають працівників, які постійно зберігають високу працездатність, дисциплінованість, принциповість й морально-психологічну стійкість, віддані справі, працюють ефективно, лояльно ставляться до службового колективу, до колег та керівництва, до системи правоохоронних органів держави загалом, відчують себе невід'ємною часткою системи МВС. Самоідентифікація в якості працівника ОВС має для них високу мотиваційну значущість: втрата місця в системі оцінюється ними як серйозна життєва невдача – втрата професійної ідентичності.

Соціально-правова надійність персоналу ОВС визначається нами як здатність, спроможність і готовність особистості якісно та безпомилково виконувати службові обов'язки у відповідності до вимог чинного законодавства, присяги, норм службової дисципліни та корпоративної культури, дотримуватися стандартів професійної діяльності та етики, бути гідним членом колективу, плідно працювати у злагоді з колегами, не зважаючи на вірогідні труднощі й провокативні дії зловмисників.

Соціально-правова надійність – явище плінне, динамічне. Під впливом зовнішніх та внутрішніх детермінант надійність персоналу загалом чи окремих осіб ("слабкий ланцюг") може зростати або зменшуватися, її доречно постійно контролювати та підтримувати на належному рівні. Соціально-правову надійність слід вивчати та оцінювати як під час професійного відбору кандидатів на службу, так і систематично відслідковувати під час навчання та професійної діяльності особи. Соціально-правова надійність може набувати різний зміст, у залежності від того, що нас цікавить.

**Соціально-правову надійність** необхідно розглядати системно, через *особистісну, соціальну та загальнодержавну* площини (рис. 1).

У структуру *особистісної площини надійності* персоналу ОВС входять такі види надійності:

1. *Психофізіологічна*. Цей вид соціально-правової надійності вказує на стан здоров'я особистості та на те, чи спроможна особистість за станом власного здоров'я й вроджені індивідуально-типологічних властивостей (швидкість реакції, лабільність-ригідність вищої нервової діяльності тощо) якісно та безпомилково виконувати правоохоронні функції.

Перевірку психофізіологічної надійності здійснюють фахівці військово-лікарських комісій та центрів психіатричної допомоги та професійного психофізіологічного відбору ВОЗ (СОЗ) ГУМВС, УМВС України в АР Крим, містах Київ та Севастополь.

2. *Психологічна надійність* вказує на відповідність індивідуально-психологічних якостей особистості та її здібностей вимогам певної правоохоронної професії, на ступень усвідомленості особою професійних мотивів та ін. Перевірку психологічної надійності здійснюють фахівці центрів практичної психології ГУМВС (УМВС, УМВСТ).

3. *Поведінкова надійність*. Вона повинна розкривати особливості поведінки кандидата та його соціальні установки: чи є його поведінка правомірною, неправомірною, соціально адекватною чи неадекватною (адиктивною, девіантною, делінквентною, злочинною тощо).



Рис. 1. Види соціально-правової надійності персоналу ОВС

Перевірку поведінкової надійності здійснюють фахівці центрів практичної психології ГУМВС (УМВС, УМВСТ), керівники структурних підрозділів, в яких їх планується працевлаштувати, дільничні інспектори міліції та оперуповноважені відділів, секторів карного розшуку в ході спеціальних перевірок. Прогностична цінність таких перевірок досить відносна. Щоб підвищити надійність перевірки надійності персоналу, нами розроблені рекомендації щодо встановлення соціально-правової надійності кандидатів на службу в ОВС та вступу на навчання у ВНЗ МВС України.

До структури *соціальної площини надійності* персоналу ОВС слід віднести такі види:

1. *Професійну надійність*. Вона вказує на компетентність, кваліфікованість, правомірність, дисциплінованість, моральну стійкість, правосвідомість і правову культуру кандидата. Перевірку цього виду надійності здійснюють керівники структурних підрозділів, в яких планується їх працевлаштування, дільничні інспектори міліції та оперуповноважені відділів, секторів карного розшуку, відповідно до "Інструкції про порядок відбору, вивчення, проведення

спеціальної перевірки відносно осіб, які приймаються на службу в органи внутрішніх справ України".

2. *Соціально-психологічна надійність* визначає адекватність або неадекватність соціалізації, здатність або нездатність до адекватної правомірної соціальної взаємодії та ін., тобто наскільки кандидат спроможний захищати права громадян від злочинних посягань. Цей вид надійності перевіряють керівники структурних підрозділів куди планується кандидат, дільничні інспектори міліції та оперуповноважені відділів, секторів кримінального розшуку "Встановлення соціально-правової надійності кандидатів на службу в ОВС та вступу на навчання у ВНЗ МВС України".

3. *Внутрішньо-колективна надійність* свідчить, наскільки особа спроможна плідно співпрацювати в колективі, як швидко та якісно вона адаптується в нових умовах, буде конструктивні й товариські стосунки з колегами, виявляє здатність працювати у команді та ін. Цей вид надійності перевіряють керівники структурних підрозділів, в яких планується працевлаштування кандидата. Слід зауважити, що інколи, щоб позбутися конфліктної особи, на старому місці роботи їй можуть дати блискучу, але не правдиву характеристику.

4. *Управлінська надійність* визначає здатність або нездатність до ефективного управління. Йдеться про знання справи, організованість, вміння аналізувати, планувати, приймати рішення та контролювати результати їх виконання підлеглими та ін. До цих умінь слід додати також і вміння підкорятися вище поставленим керівникам, якісно та своєчасно виконувати їх накази, вказівки, інструкції, будувати конструктивні стосунки з рівними за статусом. Не кожний успішний працівник стає успішним керівником. Протипоказаннями до призначення на керівну посаду є управлінська некомпетентність, неспроможність керувати в складних та екстремальних ситуаціях (слабка воля, недостатній рівень розвитку інтелектуальних чи комунікативних здібностей тощо), схильність до зловживання владою тощо. Перевірку управлінської надійності здійснюють фахівці центрів практичної психології ГУМВС (УМВС, УМВСТ), керівники ГУМВС, УМВС, УМВСТ, центральних апаратів МВС України та ін.

*Загальнодержавна площина надійності* персоналу ОВС складається з видів, які повинні цікавити не тільки потенційних керівників кандидата на службу чи навчання, а і представників управління внутрішньої безпеки:

1. *Політична надійність*, яка визначає політичну зрілість та незаангажованість працівників ОВС, розуміння обґрунтованості положень ст. 3 Закону України "Про міліцію", в якому зазначено: "... У підрозділах міліції не допускається діяльність політичних партій, рухів та інших громадських об'єднань, що мають політичну мету. При виконанні службових обов'язків працівники міліції незалежні від впливу будь-яких політичних, громадських об'єднань". Безпринципне ставлення до цього положення може призвести до порушення норм права, які визначають рівність громадян перед законом, спричини беззаконня та занепад авторитету міліції в очах громадян.

2) *Економічна надійність* визначає ошадливе ставлення працівника до ресурсів системи МВС, спрямованість на захист законних прав та економічних інтересів громадян, організації, держави загалом. Якщо працівник мало забезпечений, знаходиться в силу яких-небудь обставин у скруті (коли, наприклад, хворіє дитина), він потребує допомоги, інакше він стає вразливим, схильним до корупції, зради.

3) *Громадянська надійність* визначає ступень громадянської відповідальності кандидата та відданості інтересам держави. Цей вид надійності вивчають керівники структурних підрозділів, куди планується направити кандидата, працівники кадрового забезпечення – за оперативного-довідковими обліками інформаційних підрозділів Міністерства внутрішніх справ України, ГУМВС, УМВС, Служби безпеки України та відповідних служб держав-учасниць СНД, з якими укладені відповідні угоди.

Наведена модель надійності персоналу ОВС дозволяє визначити заходи, які необхідно здійснювати при соціально-правовому скринінгу та перевірці кандидатів на службу в ОВС та вступу на навчання у ВНЗ МВС України. Вона, зокрема, забезпечується за допомогою скринінгу (screening – просіювати, сортувати, перевіряти на надійність) кандидатів, метою якого є виявлення у кандидатів деяких ознак вірогідної ненадійності. Йдеться про:

- фальсифікацію біографічних даних, підробку документів (дипломів, трудових книжок тощо);
- зв'язки з кримінальними елементами;
- відомості про скоєні в минулому злочини;
- наявність соматичних і психічних захворювань, інших відхилень від норми;
- наявність наркотичної та алкогольної залежності;
- пристрасть до азартних ігор, статевих девицій, інших видів адиктивної чи девіантної поведінки;
- нечесність, аморальність, брутальність поведінки;
- наявність великих боргових і інших фінансових зобов'язань;
- кримінальну, ситуативну, компенсаторну мотиваційну спрямованість;
- незрозумілі причини звільнення з попереднього місця роботи;
- немотивована неодноразова зміна місця роботи;
- конфліктність у родинних стосунках, в колективі: задрість, схильність до інтриг, пліток, надмірне честолюбство, кар'єризм;
- низький рівень загальної культури, неосвіченість, непрофесіоналізм, халатне ставлення до службових обов'язків на попередньому місці роботи.

Достовірність цих та інших даних про кандидата в короткий час і з мінімальними витратами можна отримати за допомогою поліграфічної перевірки, про високу ефективність якої при відборі кандидатів на службу в правоохоронних органах свідчить не тільки закордонний, а й вітчизняний досвід. За результатами експерименту щодо використання комп'ютерних поліграфів у кадровій роботі ОВС наказом МВС України від 28.07 2004 р. № 842 введена в дію "Інструкція щодо застосування комп'ютерних поліграфів у роботі з персоналом органів внутрішніх справ України", підготовлена необхідна кількість поліграфологів.

Важливе значення для визначення соціально-правової надійності кандидатів на службу в ОВС має пропозиція стосовно гласного та негласного впровадження методів оперативно-розшукової діяльності в систему здійснення спеціальної перевірки кандидатів та їх вивчення на спеціальних дорученнях.

Висновки: Удосконалення системи соціально-правового відбору, вивчення, проведення спеціальної перевірки відносно осіб, які приймаються на службу в органи внутрішніх справ України сприятиме соціально-правовій надійності персоналу, підвищенню іміджу міліції в очах населення, забезпечить верховенство права у розвиваючій державі.

Подано до редакції 12.03.2010

## РЕЗЮМЕ

Соціально-правова надійність проаналізована в особистісному (психофізіологічна, психологічна, поведінкова), соціальному (професійна, соціально-професійна, соціально-психологічна, управлінська) й загальнодержавному (політична, економічна, громадянська) ракурсі.

**Ключові слова:** соціально-правова надійність, персонал ОВС

*A.N. Tsylnak, S.I. Yakovenko*

## СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВАЯ НАДЕЖНОСТЬ ПЕРСОНАЛА ОВД КАК ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕЗЮМЕ

Социально-правовая надежность проанализирована в личностном (психофизиологическая, психологическая, поведенческая) социальном (профессиональная, социально-профессиональная, социально-психологическая, управленческая) и общегосударственном (политическая, экономическая, гражданская) ракурсе.

**Ключевые слова:** социально-правовая надежность, персонал ОВД.

*A.N. Tsylnak, S.I. Yakovenko*

## SOCIO-LEGAL RELIABILITY OF THE STAFF OF INTERNAL AFFAIRS BODIES AS A BASIS FOR EFFECTIVE PROFESSIONAL ACTIVITY SUMMARY

Socio-legal reliability is analyzed in personal (psycho-physiological, psychological, behavioral), social (professional, social and professional, social, psychological, managerial) and general state (political, economic, civil) perspective.

**Keywords:** social and legal reliability, staff of internal affairs bodies.