

Полиграфные опросы при проведении профотбора проводятся по заданиям кадровых подразделений органов внутренних дел. Инициаторами заданий выступают инспекторы-психологи подразделений ИР и КО, которые, во взаимодействии с психофизиологическими лабораториями при ВВК (службой психологической диагностики (СПД)) осуществляют психолого-профессиональный отбор кандидатов на службу, в том числе на учебу в учреждении образования МВД Республики Беларусь.

Категории кандидатов, которые подвергаются тестированию на полиграфе, нормативными документами не определены, но обязательному психофизиологическому обследованию подлежат кандидаты, принимаемые на службу в оперативные подразделения, подразделения спецназначения и ГАИ, а также при переводе или перемещении в указанные подразделения.

Перед проведением тестирования на полиграфе инициатор задания представляет специалисту-полиграфологу задание на проведение опроса с указанием цели опроса, вопросы, подлежащие выяснению, анкету и автобиографию кандидата, при необходимости заключение СПД ВВК и протокол собеседования с психологом.

Тестирование должно проводиться в специально оборудованном помещении – стационарной базе либо в другом максимально приспособленном для этого помещении. Во время обследования целесообразно использовать аудиовидеозапись опроса для повышения качества тестирования, а также в качестве дисциплинирующего и сдерживающего фактора.

Перечень обязательных для исследования на полиграфе тем нормативно не урегулирован, в каждом конкретном случае он определяется инициатором с учетом личностных и автобиографических особенностей кандидата. С использованием опыта кадровых опросов в других правоохранительных органах устоявшийся перечень тем (направлений) исследования в настоящее время выглядит так: достоверность сообщаемых анкетных сведений; мотивы поступления на службу в органы внутренних дел; расстройства, связанные с употреблением психоактивных веществ (наркотики, алкоголь, лекарственные средства); наличие вредных наклонностей и особенностей поведения (склонность к агрессии, садизму, суициду); участие в деятельности запрещенных организаций; совершение в прошлом преступлений и административных правонарушений; наличие возможных контактов с криминальными элементами и структурами; достоверность представленных в декларации о доходах сведений, наличие скрываемых источников доходов, участие в коммерческой деятельности и взаимовыгодные контакты с коммерческими структурами.

Отдельной темой является выявление в случае необходимости элементов противодействия полиграфной проверке со стороны опрашиваемого, особенно если ему было заранее известно о предстоящем тестировании.

Конкретное наполнение тестов изменяется в зависимости от ситуации, личности кандидата, специфики подразделения или службы, в которую он претендует, автобиографических сведений и сообщаемой им информации.

По результатам проведенного опроса составляется справка, один экземпляр которой помещается в материал психофизиологической проверки, а второй передается инициатору задания. На основании данной справки и других материалов психолог готовит справку-характеристику на кандидата со своими рекомендациями о приеме или перемещении по службе. Справка-характеристика и справка о результатах опроса с использованием полиграфа помещаются в личное дело сотрудника или материалы проверки в отношении кандидата. Окончательное решение о приеме на службу в отношении кандидата остается за руководителем подразделения.

В 2009 г. в ГУВД Мингорисполкома проведено 53 кадровые проверки. По их результатам выявлены следующие обстоятельства и факты, которые могут являться основанием для профессиональной непригодности к службе: сокрытие анкетных сведений – 2 кандидата, отрицательные мотивы поступления на службу – 4, предрасположенность к злоупотреблению властными полномочиями – 7, употребление наркотиков – 19, в том числе установлены признаки наркозависимости – 3, негативный характер употребления спиртного – 14, управление автомобилем в состоянии опьянения – 10, предрасположенность к суицидальному поведению – 6, в том числе наличие суицидальных попыток – 1, предрасположенность к игровой зависимости – 2, сокрытие сведений о состоянии здоровья при прохождении ВВК – 7, возможное участие в деятельности запрещенных организаций – 4, совершение деяний, содержащих признаки преступления, – 20, совершение правонарушений по прежним местам работы – 8, намерение заниматься коммерческой деятельностью (для кандидатов) – 4, признаки противодействия полиграфной проверке – 3 случая.

УДК 378.635

А.Н. Пастушеня

СИСТЕМА СОДЕРЖАТЕЛЬНЫХ ЗАДАЧ ВОСПИТАНИЯ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Профессионально ориентированное воспитание будущих сотрудников правоохранительных органов, как и воспитательное влияние на действующих сотрудников, является главной составной частью идеологической работы с личным составом. Эта работа может иметь различную эффективность в зависимости от правильности ее содержательно-целевой ориентации, правильности применения методов и форм проведения, систематичности и достаточности ее проведения. Исходным этапом любой воспитательной работы является постановка содержательных задач, которые определяют: какие качества личности сотрудника необходимо формировать и поддерживать; какие качества необходимо устранять (блокировать проявление) и предупреждать их формирование?

Ответ на этот вопрос предусматривает обоснование системы профессионально значимых личностных качеств и разработку ее идеальной модели. В современной практике воспитания сотрудников правоохранительных органов имеются определенные содержательно-целевые ориентиры, однако сохраняет свою актуальность разработка их полноценной системы. В этой системе личностных качеств сотрудника органов внутренних дел можно выделить четыре составляющие. Первая представляет собой качества, необходимые для эффективного осуществления профессиональных функций и решения профессиональных задач (профессиональные установки, которые тесно связаны с умениями и индивидуально-стилевыми особенностями деятельности). Вторую подсистему образуют качества, определяющие совокупность личных отношений и позиций, реализуемых в профессиональной деятельности. Третью и четвертую составляющие образуют социально значимые качества, проявляющиеся в личной жизни и общественно-гражданской активности сотрудника, которые значимы для его общественно-нравственной оценки и определяют его моральную честь и репутацию.

Что касается личностных качеств, определяющих эффективность профессиональной деятельности, то разработка их модели является достаточно продвинутой. Их систематизация применительно к профессиональной подготовке сотрудников различных служб правоохранительных органов изложена в публикациях и отмечается в квалификационных характеристиках специалиста. Они определяют задачи формирования личности специалиста в образовательном процессе, а также в последующей профессиональной подготовке и воспитательной работе с сотрудниками. Научное обеспечение их формирования у будущих специалистов и поддержание у работающих сотрудников смещается на разработку проблемы организации формирующего влияния, развитие его методов и форм.

Относительно новой проблемой является обоснование модели индивидуальных качеств, проявляющихся в системе личных отношений и позиций в профессиональной деятельности. Эти качества определяют целе-мотивационную основу деятельности сотрудника,

ее соответствие общественным и государственным интересам и играют важную роль в результативности ее осуществления. Отсутствие необходимого комплекса таких качеств может проявляться в том, что хорошо подготовленный сотрудник в плане профессиональных умений, не стремится добросовестно трудиться или преследует личные корыстные интересы. В такой ситуации он не только не обеспечит успешное решение служебных задач, но и будет «грамотно» уклоняться от их решения либо предавать интересы службы.

Для разработки системы таких качеств необходимо определить основания их выделения. Наиболее продуктивным представляется подход, основанный на учете всей совокупности отношений, которые реализует сотрудник правоохранительных органов в своей профессиональной деятельности, общественной и личной жизни и которые имеют нравственно-общественную значимость в связи с его профессиональным положением. Опираясь на анализ тезауруса личностных качеств сотрудника правоохранительных органов, представленных в научной литературе и нормативных документах, можно выделить следующий комплекс таких отношений и определить проявляемые в них качества, которые являются необходимыми, т. е. образуют идеальную их систему: отношение к службе в правоохранительных органах (в идеале оно проявляется в преданности профессиональному выбору, стремлении продолжать службу); отношение к исполнению служебных обязанностей (положительное его проявление представляет добросовестность, которая выражается в старании выполнять работу качественно, напряженной активности и инициативе, высокой ответственности и самоотдаче); отношение к совершенствованию деятельности и самосовершенствованию (проявление в устойчивом стремлении к такому совершенствованию); отношение к гражданам, не являющимся правонарушителями (выражается в доброжелательности и готовности оказать помощь, ориентации на развитие сотрудничества); отношение к гражданам, совершающим противоправные деяния (установка на разумное применение принуждения в сочетании с гуманностью, уважением законных прав, стремлением помочь человеку стать лучше и настроить на положительное реагирование); отношение к реализации властных полномочий к гражданам (ориентация на применение властного стиля лишь в необходимых случаях при приоритете убеждающего влияния); отношение к коллегам, служебному коллективу (уважение коллег и коллектива, принятие личной ответственности за положение дел в коллективе, нацеленность на оказание помощи коллегам, удержание от нарушений законности и дискредитирующих поступков); отношение к руководителям и их требованиям (понимание необходимости управленческой субординации и готовность к подчинению требованиям); отношение к подчиненным (уважение подчиненных, приоритет на развитие профессионального потенциала подчиненных и проявление личного примера, создание благоприятных условий для эффективной работы и оказание помощи, разумное использование властного влияния); отношение к карьерному росту (умеренные карьерные притязания, отвечающие понятиям профессиональной подготовленности и моральной порядочности карьерного роста); отношение к требованиям законности (приверженность личному принципу строгого следования требованиям законности, неприятия влияний, склоняющих к ее нарушениям); отношение к незаконному использованию служебного положения в корыстных и иных личных интересах (самоуважение в бескорыстии, внутренний запрет на корыстное использование служебного положения, неприятие влияний и примеров, склоняющих к таким действиям); отношение к служебной дисциплине (установка на соблюдение требований служебной дисциплины с осознанием отрицательного личного смысла ее нарушений).

Не менее важное значение имеет определение системы отношений, проявляющихся в общественно-гражданской жизни сотрудника правоохранительных органов, определяющих задачи и идейное содержание воспитательной работы по формированию гражданских качеств личности. Такая система отношений и реализуемых в них положительных личностных качеств включает: отношение к Родине (его положительное проявление выражается в чувстве неотделимости себя от страны, гордости за принадлежность к белорусскому народу); отношение к государственной политике (понимание правильности и разделение ее); отношение к общественным и государственным интересам (высокая ценностная значимость интересов народа и соотносимых с ними интересов государства, их приоритет в службе в соотношении с ведомственными и лично-профессиональными интересами (позиция государственника)); отношение к гражданскому долгу в формах, не определяемых должностными обязанностями (готовность к выполнению гражданского долга в различных ситуациях и проявлениях, соотносимая с пониманием необходимости и чувством личного достоинства).

Огромное значение для моральной чести сотрудника и его нравственно-общественной репутации имеет выделение системы отношений, касающихся его личной жизни. Такая система отношений и проявляемых в них качеств включает: отношения к семье, ее членам и собственной роли в семейной жизни (положительная позиция выражает высокую ценностную значимость семьи, ориентацию на проявление заботы и моральной добропорядочности к членам семьи); отношение к материальному обеспечению жизни и обогащению (правильное отношение проявляется в чувстве материальной самодостаточности, адекватности материальных притязаний законным возможностям их удовлетворения, ценностном приоритете душевного благополучия и социального уважения, неприемлемости нарушений запрета на деятельность, недопустимую для государственных служащих); отношение к поддержанию здоровья и сил (положительное отношение проявляется в стремлении соблюдать рекомендации и прилагать усилия для здорового образа жизни); отношение к отдыху и развлечениям (приверженность к формам отдыха, благоприятным для здоровья, культурного и душевного обогащения, отношений в семье и с коллегами; неприемлемость аморальных форм развлечений); отношение к употреблению алкоголя (ценностный негативизм в отношении к алкоголю и установка на минимизацию его употребления); отношение к социальному окружению по месту жительства (высокая личная значимость общественного уважения и стремление его обеспечить добропорядочным, морально достойным поведением); отношение к распространенным формам правонарушений вне служебной деятельности (управление транспортом в нетрезвом состоянии, браконьерство, хулиганство) (ценностно-смысловое неприятие таких нарушений и внутренний запрет на их допущение).

УДК 159.9:331.101.3

Ф.В. Пекарский

ИДЕОЛОГИЧЕСКАЯ РАБОТА С СОТРУДНИКАМИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ТРУДА

Эффективность и результативность труда сотрудников органов внутренних дел обусловлена рядом факторов, среди которых существенное место занимает состояние их морально-психологической готовности к решению задач профессиональной деятельности.

Как правило, именно отсутствие готовности к реализации профессиональных функций в конкретной ситуации правоприменения и выступает непосредственной причиной проявления ими непрофессионализма, неподготовленности, отсутствия решительности, выдержки либо принятия скоропалительных ошибочных решений. Низкий уровень морально-психологической готовности сопровождается грубостью и чванством сотрудников, их леностью, отсутствием такта и внимательности, чувством безнаказан-