

подготовленностью в избранной области деятельности [10]. Высокий уровень профессионального мастерства – результат сочетания не одинаковых по своей функциональной природе и по психологической модальности индивидуальных особенностей. Для ряда профессий очень важным методом диагностики выступает наблюдение, оценивающее поступки как единицы поведения.

1. Ананьев, Б.Г. О проблемах современного человекознания / Б.Г. Ананьев. – СПб. : Питер, 2001. – 272 с.
2. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности : учеб. пособие для вузов / В.А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
3. Марищук, В.Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.03 / В.Л. Марищук ; Ленингр. гос. ун-т. – Л., 1982. – 52 с.
4. Марищук, В.Л. Критерии профессиональной пригодности в профотборе / В.Л. Марищук // Методология исследований по инженерной психологии и психологии труда : в 2 ч. / под ред. А.А. Крылова. – Л. : Ленингр. гос. ун-т. – 1974–1975. – Ч. 1. – 1974. – С. 80–104.
5. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е.А. Климов. – М. : Академия, 2004. – 304 с.
6. Платонов, В.Н. Система подготовки спортсменов в олимпийском спорте. Общая теория и ее практические приложения / В.Н. Платонов. – Киев : Олимпийская литература, 2004. – С. 408–421.
7. Бернштейн, Н.А. О ловкости и ее развитии / Н.А. Бернштейн. – М. : Физкультура и спорт, 1991. – 287 с.
8. Горская, И.Ю. Оценка координационной подготовленности в спорте / И.Ю. Горская // Теория и практика физ. культуры. – 2010. – № 7. – С. 34–37.
9. Барташ, В.А. Пути повышения эффективности системы профессионального отбора сотрудников спецподразделений силовых структур / В.А. Барташ // Актуал. проблемы физ. и специал. подгот. силовых структур. – СПб., 2012. – № 5. – С. 18–21.
10. Марищук, Л.В. Подготовленность и готовность / Л.В. Марищук // Проблемы психологического обслуживания в спорте высших достижений : материалы первой междунар. науч. конф. (Ереван, 23–26 окт. 2017 г.). – Ереван, 2017. – С. 19–26.

L.V. Marishchuk, Doctor of Psychology, Professor; V.A. Bartash, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor

TO THE QUESTION OF PROFESSIONAL SUITABILITY

Force structures officials' professional suitability determines by their psychological and physical qualities including coordination abilities formed, which is necessary to realize activity in extreme conditions. V.L. Marishchuk's ideas used in this article. Some questions of officials' professional selection discussed. Psychological and

specific coordination abilities diagnostics methods used and activity effectiveness to solve moving tasks in variable condition evaluated.

Keywords: professional suitability, selection, preparedness, diagnostics, psychological and physical qualities, coordination abilities, professional significant qualities.

УДК 351.74:65

*А.А. Урбанович, кандидат исторических наук,
доцент*

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: АКТУАЛЬНОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ И СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ КОМПОНЕНТЫ

На основе изучения работ отечественных ученых раскрываются результаты исследования феномена индивидуальной управленческой концепции. Значительное внимание уделено актуальности исследования и особенностям концепции руководителя органа внутренних дел. Подробно раскрываются сущность и характерные черты концепции, ее место в системе психологического знания. К содержательным компонентам концепции отнесены система управленческих мотивов (мотивационный уровень), уровень представлений о сути своей управленческой деятельности и своем месте в ней, ориентационные представления, операционные средства, оценочные представления.

Ключевые слова: феномен индивидуальной управленческой концепции, руководитель органа внутренних дел, управленческие мотивы, ориентационные представления, операционные средства, оценочные представления.

Основу действий субъекта управленческого труда, их содержание и направленность определяет индивидуальная управленческая концепция (ИУК). В психологической литературе существует значительное число исследований, посвященных ИУК руководителя. Среди авторов этих исследований следует назвать А.И. Китова, Е.П. Клубова, С.М. Белозерова, В.В. Скворцова и др.

Так, А.И. Китов ИУК рассматривает как способ понимания и трактовки проблем управления, основную точку зрения и руководящую идею для освещения проблем управления, ведущий замысел и принцип управленческой деятельности. В структуру индивидуальной управленческой концепции А.И. Китов включает:

сверхзадачу («мотивационно-целевое психологическое образование, определяющее личностный смысл социальной активности руководителя на крупных отрезках времени, соотносимых по масштабу с основными этапами жизни человека (юность, зрелость, старость)»);

проблемное наполнение (набор проблем, на решение которых руководитель направляет свои усилия, и их иерархические связи, адекватность и мобильность отражения проблем, глубина понимания их);

управленческие замыслы (система частных концепций решения отдельных проблем, приемлемые способы и средства деятельности). Они могут выступать в формах индивидуальных принципов как внутренних убеждений или лично-предпочтительных процедур деятельности [1, с. 112, 115–118].

Е.П. Клубов выделил в зависимости от степени обобщенности ведущих замыслов руководителей в контексте сложной системы целей три типа управленческих концепций:

с высоким уровнем обобщения имеющихся целей, отраженном в широком спектре замыслов и «мотивационном их обеспечении»;

средним уровнем обобщения, проявляющемся в фиксации внимания на двух-трех достаточно существенных направлениях, которые к тому же имеют для руководителей различную субъективную значимость;

фрагментарным отражением общих целей подразделения в замыслах руководителей по принципу фиксации внимания на узких местах [2, с. 225].

По мнению Е.И. Кудрявцевой, индивидуальная управленческая концепция есть системное когнитивное образование, включающее в себя представления субъекта о смыслах, целях, средствах, границах управления, критериях определения управленческой проблемы, оценке собственной позиции по отношению к управленческой ситуации и роли в ней иных субъектов. Образно выражаясь, это особый виртуальный мир, в котором руководитель «задает маршруты движения» для себя и других [3, с. 9].

Ряд авторов (А.М. Столяренко, В.И. Черненилов, А.Н. Пастушени и др.), изучая названный феномен, уделили преимущественное внимание исследованию сущности и особенностей ИУК руководителя органа внутренних дел. Особенно плодотворными в этой связи были исследования А.М. Столяренко, считавшего, что данная концепция представляет собой субъективное, личностное видение системы основных управленческих проблем, способов воздействия на подчиненных, трудностей в организации деятельности работников и личного труда. Она раскрывает личностный смысл деятельности, оказывает влияние на мотивацию труда, постановку конкретных служебных и личностных целей [4, с. 199].

По нашему мнению, актуальность исследования концепции руководителя органа внутренних дел вызывается действием как факторов общего характера, так и специфических факторов, связанных с деятельностью руководителя ОВД.

Важным обстоятельством актуальности исследования ИУК выступает динамичность современной управленческой ситуации. Последние исследования в области управления все чаще обращаются к когнитивным основаниям управленческой деятельности, в которых обнаруживаются источники не только организационных прорывов, но и глобальных поражений. Управленческое понимание (или управленческое познание) становится предметом пристального внимания при нарастании нестабильности, неопределенности ситуации, росте потребности в постоянных изменениях. В этих условиях важно выявить механизмы и инструменты, посредством которых современные субъекты управленческого труда формируют управленческие замыслы и определяют способы их реализации [3, с. 8].

Деятельность руководителя ОВД принципиально изменилась за последние два десятилетия, поэтому прежние подходы не во всех ситуациях будут эффективными и результативными. Изменения коснулись трех сфер приложения сил руководителя: самой управленческой деятельности, руководства подчиненными и взаимодействия с обществом (гражданами).

Усилилась психологизация всего процесса управления: психологическая составляющая управленческой деятельности доминирует над технологической. Руководитель в системе ОВД организует управление процессами и явлениями в организации, опираясь на один из важнейших видов ресурсов – человеческий. Это обстоятельство требует от него быть не только (и не столько) администратором, сколько психологом по жизни, лидером большинства инициируемых им процессов.

Деятельность стала носить предельно динамичный характер. Современному руководителю ОВД приходится одновременно выполнять несколько разноуровневых задач и эффективно действовать в условиях постоянного дефицита информации, необходимой для принятия управленческих решений. Его управленческая деятельность в гораздо большей степени, нежели раньше, носит неалгоритмический, творческий характер. Эта деятельность отличается преимущественно экстремальным характером, связанным прежде всего с повышенной ответственностью за результаты своей деятельности.

В этой связи, по мнению А.Н. Пастушени, актуальны исследования, обусловленные значимой ролью ИУК в профессиональном потенциале работника, для деятельности которого характерны многогранность задач и многовариантность путей их решения, сложность и разноплановость условий и факторов ее успешности. Такая сложная деятельность, в частности, присуща работникам правоохранительных органов [5, с. 41].

Сущность и характерные черты ИУК. Индивидуальная управленческая концепция – система его индивидуализированных устойчивых представлений о содержательных, мотивационно-целевых и технологических аспектах управленческой деятельности, в целом детерминирующих эту деятельность. В сформированном виде она является сложным системным образованием, отражающим особенности личности субъекта управленческой деятельности и раскрывающим личностный смысл деятельности руководителя. Для руководителя ИУК выступает как важнейший компонент его управленческого потенциала.

ИУК – результат рефлексивных процессов, происходящих в сознании руководителя под влиянием динамичных изменений внутренней и внешней среды, руководимой им организации. ИУК, которая может носить разный уровень осознания руководителем, проверяется и утверждается в критических (пиковых) ситуациях управленческой деятельности.

Индивидуальная управленческая концепция реализуется посредством такого интегративного образования, как стиль руководства, или стиль управления.

Источниками формирования ИУК являются жизненный и управленческий опыт руководителя и критическое переосмысление этого опыта, а также переосмысленный опыт других руководителей (либо воспринятый лично, либо взятый из разнообразных источников).

На формирование ИУК, по мнению В.И. Черненилова, влияют особенности личности руководителя (в особенности его мотивы и ценности); господствующие представления о деятельности органов внутренних дел, технократические или гуманистические тенденции эпохи, реальная практика управления в системе МВД и государственного управления [6, с. 331].

Место ИУК в системе психологического знания. Это психическое образование относится к когнитивной сфере личности, подструктуре ее направленности. По нашему мнению, ИУК есть важная разновидность индивидуальной профессиональной концепции специалиста, которую, например, А.М. Столяренко рассматривает как элемент профессиональной направленности личности юриста, включающей в себя три образа: «образ организации и своего места в ней», «образ деятельности» и «образ коллектива» [4, с. 164–165]. ИУК является составной частью более общей концепции руководителя («образа мира»).

Обратимся к анализу феномена ИУК и попытаемся определить его место в системе психологического знания. В той или иной степени данный феномен представлен в целом ряде отраслей психологической

науки (психология личности, социальная, организационная психология и др.). Однако, на наш взгляд, несколько отраслей психологической науки могут претендовать на место зарождения и формирования элементов данной концепции.

Во-первых, психология самосознания заложила традицию рассмотрения феноменологии индивидуальных концепций, введя в категориальный аппарат психологической науки понятие Я-концепции. Под понятием Я-концепции принято подразумевать развивающуюся систему представлений человека о самом себе, которая включает в себя: осознание своих физических, интеллектуальных, характерологических, социальных и прочих свойств; самооценку; субъективное восприятие влияющих на собственную личность внешних факторов [7, с. 636]. Руководитель любого уровня обладает такой системой представлений. Более того, часть из этих представлений содержится в ИУК.

Во-вторых, психология труда изучает закономерности формирования и проявления человека как субъекта труда (процессы и состояния, особенности личности); деятельность отдельного человека (как индивида, как субъекта труда, как личности, как индивидуальности) [7, с. 445]. Руководитель любого уровня занят специфическим трудом – управленческим. В этой связи представляют несомненный интерес особенности профессионального самоопределения руководителя, формирования его индивидуального стиля деятельности и трудовой мотивации. Как всегда, актуальна проблема профессионально важных качеств субъекта специфической трудовой деятельности – управления.

Важное значение имеет проблема адаптации руководителя к управленческой деятельности. Не каждый первоклассный специалист может стать эффективным руководителем, овладеть способностью делать что-то руками других. Нередки случаи, когда высококлассного специалиста назначают руководителем, однако должного управленческого эффекта не наблюдается. В результате организация теряет специалиста и не получает руководителя.

В-третьих, инженерная психология изучает процессы информационного взаимодействия человека и технических средств [7, с. 200]. Творческое отношение к ряду таких понятий, как «концептуальная модель», «информационная модель» и др., позволяет использовать их при раскрытии содержания ИУК. Так, концептуальная модель представляет собой совокупность представлений оператора о целях и задачах трудовой деятельности, состоянии предмета труда, собственных способах управляющих воздействий. Представления, составляющие содержание

этой модели, являются обобщенными схемами поведения, сформированными в процессе обучения и тренировок. Концептуальная модель характеризуется огромной информационной избыточностью, однако актуализируются и осознаются лишь те схемы поведения, которые необходимы для решения непосредственно возникшей задачи [7, с. 241]. Определенным потенциалом обладает информационная модель – система упорядоченных по определенным правилам сигналов и знаков, несущих информацию об объекте управления, внешней среде и самой системе управления. На основе данной модели у оператора формируется образ реальной обстановки [7, с. 210].

Наконец, в-четвертых, психология управления изучает психологические закономерности управленческой деятельности. Важным структурным элементом этой отрасли является психология личности руководителя. По мнению специалистов, разработка психологических проблем личности руководителя в настоящее время является «исключительно актуальной» [8, с. 383]. В ряде словарей не только упоминается ИУК, но и приводятся элементы этой концепции: сверхзадача, проблемное содержание, управленческие замыслы, внутренне принятые личностью принципы и правила управления [9, с. 300].

Содержательные компоненты ИУК. По нашему мнению, ИУК может быть представлена как система взаимосвязанных и взаимозависимых элементов. К основным из них следует отнести определенные мотивы, представления, ориентации, операционные средства, оценочные категории и др. Индивидуализированный образ управленческой деятельности, составляющий основу ИУК, может быть представлен в двух основных формах: как актуальное явление – образ, находящийся в поле внимания субъекта, и как явление потенциальное – образ, фиксированный памятью, интериоризированный и проявляющийся как свойство когнитивной сферы личности в процессах психического отражения [5, с. 43].

Образ любого явления, особенно сложного, познаваемого посредством совокупности отражательных процессов, в том числе с помощью абстрактно-логического мышления, является многогранным. Он интегрирует субъективное отражение различных сторон и свойств явления. В этой связи целостный образ некоторого явления можно рассматривать как системную совокупность отдельных элементов – представлений об отдельных сторонах и свойствах явления. По своему содержанию представление может проявляться в различных видах и аспектах – как знания, взгляды и убеждения, мнения, понимания, верования, ожидания,

надежды, опасения и т. д. [5, с. 44]. Исходя из этого, содержательно ИУК представляет собой систему, в которую входят следующие элементы.

1. *Мотивационный уровень.* ИУК предусматривает наличие устойчивых управленческих мотивов, осознание смысла и ценности своих управленческих усилий и управленческой деятельности в целом, стремление к гармонии в трех важных измерениях управленческой деятельности («хочу», «могу» и «должен» делать как руководитель) и др. Эти измерения включают известный стрессогенный потенциал, а отсутствие гармонии между ними чревато для руководителя серьезными конфликтными переживаниями.

2. *Уровень представлений о сути своей управленческой деятельности и своем месте в ней.* Этот элемент ИУК имеет решающее значение при формировании образов-эталонов когнитивных карт, концептуальных моделей, наглядных схем, планов и других когнитивных образований, необходимых для выполнения любой деятельности [10, с. 12]. К числу важнейших представлений, включенных в ИУК, следует отнести представления о себе как субъекте управленческой деятельности и необходимом самоизменении; о субъективно важных целях и содержании своей управленческой деятельности; об условиях своей управленческой деятельности и необходимой адаптации к ним; об объекте управленческой деятельности (подчиненных) и характере взаимодействия с ним, способах воздействия на него и др. Эти представления содержат ряд проблемных зон и требуют достижения определенной гармонии в своих подходах к предстоящей управленческой деятельности.

Особого внимания заслуживает анализ следующих *представлений:*

о себе как субъекте управленческой деятельности и необходимом самоизменении. Образуют Я-образ руководителя. Можно выделить три группы таких представлений [5, с. 47]: о своей управленческой компетентности; об адекватности своих личностных качеств успешному взаимодействию с людьми, являющимися объектами профессиональной деятельности, и необходимости освоения желательных образцов поведения; о правильности поведения в отношении коллег, которые находятся в вертикально-горизонтальном взаимодействии, и адекватности личных качеств рациональному взаимодействию. В процессе практического освоения управленческой деятельности и приобретения опыта эти представления развиваются и становятся более отчетливыми, формируют заверченный Я-образ руководителя;

необходимых (субъективно важных) целях и содержании своей управленческой деятельности. Обеспечивают поиск и нахождение

личностного смысла управленческой деятельности, ее мотивационной основы. Ориентация субъекта на определенный результат в своей деятельности обусловлена ценностной значимостью этого результата, его личностным смыслом. Эти представления выражают мнение также о наиболее правильных и приемлемых путях, методах, средствах достижения целей, о задачах, которые следует для этого решать, и функциях, которые необходимо осуществлять;

условиях своей управленческой деятельности, необходимой адаптации к ним и их изменении. Касаются материально-технических, экономических, организационных и социально-психологических условий, присущих управленческой деятельности. Учитывая их, руководитель определяет возможности осуществления эффективной управленческой деятельности. Кроме того, он адаптирует к этим условиям цели, задачи, функции, методы и средства ее осуществления;

объекте управленческой деятельности и необходимом (субъективно правильном) характере взаимодействия с ним. Выражаются в приписывании подчиненным тех или иных качеств (положительных и отрицательных), а также интересов, которые они преследуют;

своей управленческой деятельности в контексте макросоциальных условий и процессов. Носят, как правило, сравнительный характер и содержат представления об организационных требованиях к содержанию и результатам управленческой деятельности, стиле управленческой деятельности вышестоящего руководителя и характере личных отношений с ним и др.

3. *Ориентационные представления.* Как определенная система координат, представленных в гармонии, они занимают важное место в ИУК. К числу базовых следует отнести идентификационные ориентации (т. е. ориентации на образ реального или абстрактного руководителя, способного быть примером), ориентации на соответствие процесса решения управленческих задач различным оптимальным эталонам, на отдельные примеры эффективных управленческих действий и др. Указанные ориентации предполагают определенные установки и готовые поведенческие стереотипы действий. Они должны находиться в известной гармонии с ценностными ориентациями руководителя. В противном случае возможно возникновение серьезного когнитивного диссонанса, результатом которого будет, например, ролевой конфликт.

4. *Представления о важнейших операционных средствах деятельности.* Являясь инструментальным компонентом ИУК, они предусматривают использование общих и специфических средств. К общим средствам следует отнести необходимые знания, навыки и умения,

должную эффективность когнитивных процессов. Группу специфических средств составляют знания как об определенных способах, формах, приемах управленческой деятельности, так и об их относительной эффективности в различных условиях и др. Данный компонент ИУК предполагает известную поведенческую гибкость и психологическую готовность реализовывать указанные средства. При этом важное значение приобретает адекватность отражения актуальных управленческих проблем (например, умение увидеть главное в работе в каждый момент своей управленческой деятельности).

5. *Оценочные представления.* Как необходимый элемент ИУК, они предусматривают самооценку управленческой подготовленности и установку на постоянное саморазвитие, адекватную оценку трудностей предстоящей управленческой деятельности, принятых управленческих решений, своего отношения к подчиненным, значимым событиям в жизни организации и др. Отсутствие адекватности в самооценке своей управленческой деятельности способно привести к таким явлениям, как стрессы (при столкновении с реальностью, застое, несоответствии и др.).

1. Китов, А.И. Психология хозяйственного управления / А.И. Китов. – М. : Профиздат, 1984.
2. Кабаченко, Т.С. Психология управления : учеб. пособие / Т.С. Кабаченко. – М. : Российское педагогическое агентство, 1997.
3. Кудрявцева, Е.И. Индивидуальная управленческая концепция: феноменология и методика оценки управленческого усилия / Е.И. Кудрявцева // Управленч. консультирование. – 2013. – № 12.
4. Прикладная юридическая психология / под ред. А.М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
5. Пастушеня, А.Н. Индивидуальная профессиональная концепция специалиста: структурно-функциональная и содержательная характеристика / А.Н. Пастушеня // Психол. журн. – 2007. – № 3.
6. Черненилов, В.И. Индивидуальная управленческая концепция / В.И. Черненилов // Энциклопедия юридической психологии / под общ. ред. А.М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА. – 2003.
7. Большой психологический словарь / сост. и общ. ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2007.
8. Журавлев, А.Л. Социальная психология : учеб. пособие / А.Л. Журавлев, В.А. Соснин, М.А. Красников. – М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2006.
9. Краткий психологический словарь / ред.-сост. Л.А. Карпенко ; под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд., расш., испр. и доп. – Ростов н/Д : Феникс, 1998.
10. Завалова, Н.Д. Образ в системе психической регуляции деятельности / Н.Д. Завалова, Б.Ф. Ломов, В.А. Пономаренко. – М. : Наука, 1986.

A.A. Urbanovich, Candidate of Historical Sciences, Associate Professor
INDIVIDUAL MANAGEMENT CONCEPT OF THE HEAD OF THE INTERIOR BODY: THE ACTUALITY OF THE RESEARCH AND THE CONTENT COMPONENTS

The article based on the study of the work of domestic scientists reveals the results of the study of the phenomenon of individual management concept. Considerable attention is paid to the relevance of the study and the peculiarities of the concept of the head of the internal affairs body. The essence and characteristic features of the concept, its place in the system of psychological knowledge are revealed in detail. The conceptual components of the concept include the system of managerial motives (motivational level), the level of ideas about the essence of its management activities and its place in it, orientation views, operational funds, and evaluation views.

Keywords: the phenomenon of individual management concepts, the head of the internal affairs body, managerial motives, orientation views, operational tools, valuation views.

УДК 343.982 + 331.1

В.А. Николаенко

ОЦЕНКА ФАКТОВ НЕМЕДИЦИНСКОГО УПОТРЕБЛЕНИЯ НАРКОТИЧЕСКИХ СРЕДСТВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ОПРОСОВ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ПОЛИГРАФА В ОТНОШЕНИИ КАНДИДАТОВ НА СЛУЖБУ: КРИТЕРИИ И ПРОТОТИП МОДЕЛИ

Рассматриваются вопросы, связанные с выявлением фактов немедицинского употребления наркотиков (психоактивных веществ) в ходе проведения опросов с использованием полиграфа в отношении сотрудников и кандидатов на службу. Анализируются диагностические критерии и предлагается видение модели экспертной оценки выявленных фактов и рекомендации при приеме на службу.

Ключевые слова: полиграф, психофизиологические исследования, наркотики, немедицинское употребление, диагностические критерии, модель экспертной оценки.

Употребление наркотиков стало серьезной проблемой современного общества, которая сказывается на потенциале трудовых ресурсов. В частности, обозначенная проблема отражается на «облике» кандидатов, приходящих на службу в правоохранительные органы.

При осуществлении автором скрининговых полиграфных опросов кандидатов на службу в подразделения ГУВД Мингорисполкома (2010–2015 гг.) факты употребления наркотиков были выявлены у 46,4 % опрошенных, а среди кандидатов 1986 года рождения и моложе – у 49,5 %.

В подавляющем большинстве случаев указанные факты подтверждались их признанием. Таким образом, фактически половина кандидатов в возрасте 20–27 лет, поступающих на службу в органы внутренних дел (далее – ОВД), допускала употребление наркотических средств. В отдельные периоды времени эта цифра доходила до 70–80 %.

Сходная тенденция имеет место и в Российской Федерации¹. При этом различия показателей, как видится, обусловлены в целом историко-социально-культурными традициями населения различных регионов и пространственностью употребления наркотиков в молодежной среде (Московский мегаполис и Крым в сравнении с Сибирью и Крайним Севером).

Так, приведенные данные статистики еще раз указывают на то, что задача выявления фактов немедицинского употребления наркотических средств, психотропных и токсических веществ (в совокупности – психоактивных веществ (далее – ПАВ)) и оценки характера такого употребления для принятия адекватных и обоснованных кадровых решений при комплектовании является чрезвычайно актуальной.

Под ПАВ понимаются, как правило, любые химические вещества, способные при однократном приеме вызвать изменение состояния сознания, которые сопровождаются эйфорией либо другими желательными с точки зрения потребителя психотропными эффектами, а при систематическом приеме могут вызвать психическую и физическую зависимости.

Психическая зависимость определяется как состояние психического комфорта в наркотической интоксикации и болезненное влечение к употреблению ПАВ с целью вновь ощутить направленный на удовольствие эффект или подавить явления психического дискомфорта. Физическая зависимость представляет собой состояние физического комфорта в наркотической интоксикации и явление абстиненции при отмене употребления

¹ Согласно аналитическому обзору Центра психофизиологической диагностики Медико-санитарного центра (далее – ЦПД МСЦ) МВД России за 2010 г. в структуре случаев сокрытия негативной информации при приеме на службу преобладает прием ПАВ (37,6 % случаев), в том числе немедицинское употребление наркотиков (27,8 %) [1]. По данным ЦПД МСЧ ГУВД по г. Москве (2007–2010 гг.), практически 80 % всех кандидатов на учебу хотя бы один раз пробовали наркотические вещества [2]. Среди действующих сотрудников ГУВД Москвы, проходящих обследование в связи с перемещением на должность (2006 г.), выявленные случаи употребления ПАВ составляют 66,7 % (средний показатель по МВД России – 34,3 %) [3]. По сведениям ЦПД МСЧ ГУВД Новосибирской области (2006–2007 гг.), в группе лиц, восстанавливающихся на службу в ОВД, в структуре выявленной скрываемой негативной информации прием ПАВ составляет 37,5 % [4]. При изучении кандидатов на службу в УМВД по Ямало-Ненецкому автономному округу (2012–2014 гг.) употребление наркотических средств выявлено у 37 % [5]. В структуре случаев сокрытия негативной информации среди кандидатов в ОВД Республики Крым (2015–2016 гг.) преобладает немедицинское употребление наркотических веществ у 49,6 % (у поступающих на службу – 54,2 % случаев, у поступающих на учебу в учебные заведения системы МВД – 26,3 %) [6].