

УДК 159.9.072.432

**Путивцев П.В.**

*Институт мировых цивилизаций*

**Носс И.Н.**

*Московский государственный областной университет*

## **ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАДЁЖНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ НАРКОКОНТРОЛЯ**

**P. Putivtsev**

*World Civilizations Institute*

**I. Noss**

*Moscow State Regional University*

## **PROBLEMS OF INCREASING PROFESSIONAL RELIABILITY OF DRUG CONTROL SERVICEMEN**

*Аннотация.* В статье рассматриваются проблемы определения профессиональной надёжности сотрудников органов наркоконтроля. Определена структура надёжности, ее показатели и влияние их на эффективность профессиональной деятельности сотрудников. Анализируется система отбора и распределения кадров. Выявляются интеллектуальные, эмоционально-волевые, коммуникативные и мотивационные аспекты личностно-профессиональной надёжности персонала. Описан типовой портрет сотрудника, имеющего низкий уровень профессиональной надёжности. Разработана модель формирования профессиональной надёжности персонала и проведена проверка ее эффективности.

*Ключевые слова:* профессиональная надёжность, структура надёжности, эффективность профессиональной деятельности, система отбора и распределения кадров, модель формирования профессиональной надёжности персонала.

*Abstract.* The article considers the problems of revealing professional reliability of drug control servicemen. The structure of reliability, its parameters and their influence on servicemen's efficient work is determined. The system of staff selection and distribution is analyzed. Intellectual, emotionally strong-willed, communicative and motivational aspects of personnel's professional reliability are identified. The typical portrait of a serviceman having a low level of professional reliability is described. The model of forming professional reliability of the personnel is developed and its efficiency is tested.

*Key words:* professional reliability, structure of reliability, efficiency of professional work, system of staff selection and distribution, model of forming personnel's professional reliability.

В условиях возрастания требований к результативности деятельности органов наркоконтроля (далее ФСКН России) особенно обостряется проблема повышения профессиональной надёжности сотрудников [4].

Многие исследователи в органах наркоконтроля (И.Н. Носс, А.А. Козлов, В.Н. Игнаткин, В.Н. Федоренко) подчеркивают мысль о необходимости разработки в рамках психологического и психофизиологического изучения сотрудников оперативных подразделений прочной методической системы принципов, особенностей и механизмов оценки профессиональной надёжности личности сотрудника на всем протяжении его служебной деятельности. Однако в настоящее время разработка методического аппарата, позволяющего осуществлять психологическую оценку профессиональной надёжности сотрудников органов наркоконтроля,

находится в стадии формирования. Работа психологов в территориальных подразделениях ФСКН России носит разноплановый характер. Оценка профессиональной надёжности сотрудников осуществляется руководством подразделений субъективно<sup>1</sup>.

Изучение проблемы профессиональной надёжности свидетельствует о том, что качество оперативно-служебной деятельности (далее – ОСД), её результативность определяются состоянием, степенью развития целого ряда индивидуальных характеристик человека. Некоторые из них (например, профессиональные) формируются, развиваются в процессе специальной подготовки, другие (физиологические и физические) достигают необходимого уровня функционирования в ходе адаптации к ОСД, третьи (ряд личностных черт) компенсируются особенностями организации и управления. Однако практика психологического обеспечения профессиональной деятельности позволяет утверждать, что нарушение надёжности довольно часто обуславливается неблагоприятными особенностями некоторых индивидуальных характеристик людей, коррекция которых невозможна или малоэффективна [1; 2; 3].

В этой связи одним из действенных направлений обеспечения высокой эффективности и надёжности деятельности сотрудников выступает профессионально-психологический отбор, подбор и распределение кадров, комплектование групп, коллективов и др.

В ходе наших исследований определена эмпирическая структура профессиональной пригодности к службе в органах наркоконтроля<sup>2</sup>, которая состоит из ряда интегральных элементов.

Первым элементом системы профессиональной пригодности сотрудников является индивидуальный когнитивный стиль, основу

1 По результатам научно-исследовательской работы «Разработка методических рекомендаций по проведению психологических исследований в органах наркоконтроля», проведённой по заказу ФСКН России в 2008 г.

2 По итогам профессиографических исследований оперативных специальностей органов наркоконтроля, проведённых в 2006 и 2008 гг.

которого составляют характеристики внимания, памяти, общей осведомленности, аналитико-синтетических способностей, обучаемости, способности к принятию решения, креативных или творческих способностей, уровня развития интуиции, речемыслительных функций и др. По нашим данным, индивидуальный когнитивный стиль сотрудника тесно связан с успешностью его профессиональной деятельности. Эта связь эмпирически доказана. Так, коэффициент множественной корреляции между показателями индивидуального когнитивного стиля и успешностью профессиональной деятельности сотрудников оперативных подразделений составляет –  $R_{mn}=0,5$  ( $\alpha < 0,005$ ), а сотрудников подразделений специального назначения –  $R_{mn}=0,48$  ( $\alpha < 0,05$ ).

Вторым элементом системы профессиональной пригодности сотрудников является эмоционально-волевая устойчивость. Видимо, не стоит особо углубляться в теорию данной проблемы, чтобы доказать значение эмоционально-волевой устойчивости в оперативной деятельности. Служба оперативных сотрудников и особенно личного состава подразделений специального назначения протекает в сложных, порой экстремальных условиях, в обстановке опасности для жизни и здоровья человека. Известно, что даже здоровые в медицинском отношении люди в экстремальных ситуациях под воздействием стрессогенных факторов и при наличии особой индивидуальной психологической предрасположенности могут иметь тенденции к срыву. Эмоционально-волевая устойчивость тесно связана с успешностью профессиональной деятельности сотрудников. Коэффициент множественной корреляции между показателями эмоционально-волевой устойчивости и успешностью ОСД составляет для оперативных служб –  $R_{mn}=0,4$  ( $\alpha < 0,03$ ), для подразделений специального назначения –  $R_{mn}=0,5$  ( $\alpha < 0,05$ ).

К третьему элементу структуры профессиональной пригодности отнесена проблематика коммуникативности. В условиях оперативной работы играет важную роль

умение человека войти в личностный контакт с собеседником, зачастую – с незнакомым человеком, расположить его к себе, убедить его, завоевать доверие. Это качество незаменимо в ходе вербовки, индивидуальной работы с конфиденциальными источниками и др. Отсюда – зависимость успешности ОСД от высокой коммуникабельности сотрудников очень высока. Коэффициент множественной корреляции между успешностью ОСД и развитием у сотрудников коммуникативных качеств составляет в подразделениях оперативных служб –  $R_{mn}=0,47$  ( $\alpha < 0,04$ ).

Четвертым элементом системы профессионально-психологической пригодности сотрудников является мотивация. Нами в результате опроса выявлены три основных кластера мотивов службы в органах наркоконтроля. К ним относятся:

1) общественно полезные мотивы (стремление бороться с преступностью, наркобизнесом, сохранить молодёжь, приносить пользу обществу и т. д.);

2) профессиональные мотивы (продолжение службы, повышение квалификации, стремление заниматься узконаправленной деятельностью и т. д.);

3) личные мотивы (зарплата, получение образования, создание семьи, решение жилищных проблем и т. д.).

Каждый из этих составляющих значимо связан с успешностью ОСД<sup>1</sup>.

И, наконец, пятый элемент – исследование характерологических и поведенческих особенностей сотрудников, непосредственно влияющих на успешность и надёжность ОСД.

Следует особо остановиться на характеристике категории лиц, имеющих чрезмерно выраженные личностные черты (акцентуации), которые оказывают существенное влияние, как правило, негативное, на результативность выполнения служебных обязанностей и поведение в целом.

В ходе обследования сотрудников выяв-

лено, что количество людей из категории акцентуантов в подразделениях составляет от 18 до 32 %. В основном это сотрудники, принятые на службу в органы наркоконтроля в 2003–2004 годы, в период массового их перевода в ФСКН России из органов внутренних дел.

Проведенный анализ психологических особенностей лиц, имеющих неспецифические акцентуации характера, показал, что среди сотрудников, совершивших уголовные преступления, акцентуанты составляют более 70 %, а среди нарушителей дисциплины – 63 %.

Нами составлены психологические портреты указанных категорий.

Сотрудники, задержанные за вымогательство и получение взятки, обладают недостаточной способностью адекватно воспринимать социальные нормы и трансформировать в собственные установки. Они испытывают неудовлетворённость своим местом в обществе, сильно переживают несправедливость или невнимание со стороны окружающих людей. В то же время данные сотрудники провозглашают для себя кредо необязательности соблюдения общественных норм, подчёркивая тем самым собственную исключительность. Их внутренние установки, как правило, сведены к формуле: «Я не обязан быть другим в таком обществе». Данным сотрудникам характерна импульсивность, вспыльчивость, трудновоспитуемость, отсутствие страха перед наказанием. Они пренебрежительны к последствиям собственных действий и потому не способны извлекать пользу из прошлого негативного опыта.

Сотрудников, допустивших нарушения служебной дисциплины, характеризует повышенное нервно-эмоциональное напряжение, непосредственно проявляющееся в поведении. Лица из данной категории, как правило, находятся в конфликте с коллективом. В зависимости от уровня их активности пренебрежение к окружающим может проявляться в гневно-агрессивных или в пассивных реакциях. В затруднительных ситуациях такие люди перекалывают ответственность

<sup>1</sup> По результатам исследования мотивации кандидатов, поступающих на службу в УФСФН России по г. Москве.

на коллег, ожидая или требуя от них решения возникших проблем. При этом нарушители служебной дисциплины выстраивают свою необычную внутреннюю концепцию, логику и взгляды, которые не понятны и не принимаются окружением.

С учётом структуры профессиональной пригодности, составлена методика прогноза профессиональной надёжности сотрудников и успешности их деятельности, представленная в количественной (балльной) и качественной (описательной) оценке.

В общем виде формула профессиональной пригодности представлена в виде линейного уравнения:

$$ПП = ПС (ИКС + ЭВУ) + ЦСЛ [1],$$

где: ПП – профессиональная пригодность;

ПС – психологические свойства;

ИКС – индивидуальный когнитивный стиль;

ЭВУ – эмоционально-волевая устойчивость;

ЦСЛ – ценностная структура личности (профессиональная направленность, мотивы и цели).

Заключение о профессиональной пригодности готовилось по результатам обработки и анализа анкетных данных кандидатов на службу, документов, наблюдения, индивидуального собеседования, психологического обследования и другой информации о кандидатах.

На основе результатов тестирования определены значения показателя профессиональной пригодности. В соответствии с величинами рассчитанных баллов ПП кандидаты относятся к одной из трех групп профессиональной пригодности: «А», «В» или «С», как указано на рис. 1.

К группе «А» относятся кандидаты, соответствующие требованиям, предъявляемым к сотрудникам, обладающие, по данным тестовых испытаний, «высокой профессиональной пригодностью» (рекомендуется в качестве сотрудника).

К группе «В» относятся кандидаты, которые, по данным тестовых испытаний, могут быть использованы в качестве сотрудников, обладающих «средним уровнем профессиональной пригодности» (условно рекомендуется в качестве сотрудника).

К группе «С» относятся кандидаты, которых, по данным тестовых испытаний, не рекомендуется использовать в качестве сотрудников, ввиду того, что их уровень профессиональной пригодности ниже среднего.

По разработанной методике проведено углубленное психологическое обследование более 700 кандидатов на службу. Из числа обследованных кандидатов рекомендовано к зачислению 24 %, условно рекомендовано 44 % и не рекомендовано – 32 %. К числу нерекондованных кандидатов отнесены лица, имеющие неспецифические акцентуации характера.



Рис.1. Группы профессиональной пригодности

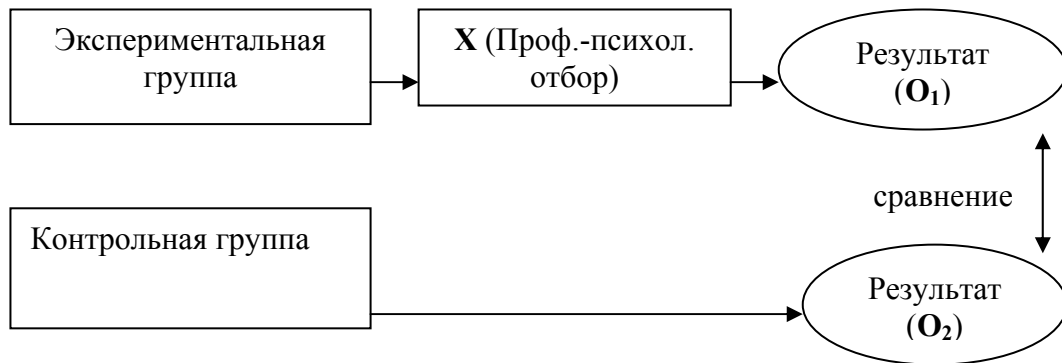


Рис. 2. Экспериментальный план проверки эффективности профессионального психологического отбора

В дальнейшем, была осуществлена проверка эффективности профессионального психологического отбора кандидатов в соответствии с экспериментальным планом (рис. 2):

Где:

экспериментальная группа – сотрудники, с которыми были проведены мероприятия профессионального психологического отбора (углубленное психологическое изучение);

контрольная группа – сотрудники, поступившие на службу без мероприятий углубленного психологического изучения.

X – профессиональный психологический отбор;

O – оценка успешности служебной деятельности сотрудников.

Установлено, что успешность деятельности сотрудников экспериментальной группы (УД<sub>ЭГ</sub>), т. е. сотрудников, прошедших углуб-

ленное психологическое изучение при поступлении на службу, выше, чем успешность деятельности сотрудников контрольной группы (УД<sub>КГ</sub>), т. е. принятых на службу без предварительного углубленного психологического изучения.

При этом сотрудники, прошедшие углубленное психологическое изучение, показывают высокие результаты успешности профессиональной деятельности более стабильно, чем сотрудники, принятые на службу без предварительного углубленного психологического изучения. Оценки успешности профессиональной деятельности представлены в табл. 1.

Об эффективности профессионально-психологического отбора свидетельствует и тот факт, что в наиболее успешных коллективах, где преобладает система отношений, ориентированная на профессио-

Таблица 1

**Сравнение показателей успешности деятельности сотрудников экспериментальной и контрольной групп**

Оценка успешности деятельности сотрудников (от 1 до 10 баллов)	M среднее арифметическое значение результатов деятельности	δ стабильность результатов деятельности (мера рассеивания)
УДЭГ (сотрудники, прошедшие углубленное психологическое изучение при поступлении на службу)	7,9	1,07
УДКГ (сотрудники, принятые на службу без предварительного углубленного психологического изучения)	3,0	1,18

нальное совершенствование, надёжность, работают более 80 % сотрудников группы профессиональной пригодности «А». В то же время основу коллективов, где существует формализм, пассивность и безынициативность, составляют сотрудники из группы «В» (более 70 %).

Таким образом, представленные данные, полученные в результате наших исследований, подтверждают необходимость углубленного изучения кандидатов и психологического сопровождения деятельности сотрудников.

Выявление лиц с акцентуациями характера необходимо проводить на этапе предварительного изучения кандидатов на службу в органы наркоконтроля. Легче упредить оформление на службу лиц с неспецифическими акцентуациями характера, чем устранить возможные последствия непредсказуемых поступков лиц данной категории.

Стабильными мероприятиями психологического изучения и отбора кандидатов можно значительно улучшить качество и профессиональную надёжность сотрудников. Сотрудники, прошедшие профессиональный психологический отбор, показывают лучшие результаты в работе, дисциплинированы и не допускают предпосылок к нарушению законности. Коллективы, сформированные из профессионально надёжных сотрудников, эффективны в ОСД.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Бодров В.А., Орлов В.Я. Психология и надёжность: человек в системах управления техникой. М., 1998. 288 с.
2. Козлов А.А., Огарь Д.В., Ролик А.И., Носс И.Н., Калягин Ю.С., Григорьев И.В. Медико-психологическое и психофизиологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности правоохранительных органов: Пособие. Владивосток, 2006. 368 с.
3. Носс И.Н., Игнаткин В.Н., Путивцев П.В., Тарасова Е.В. О необходимости углубленного психологического изучения сотрудников в целях совершенствования процесса профессионального воспитания // Профессиональное воспитание сотрудников правоохранительных органов в современных условиях: материалы межведомственной заочной научно-практической конференции 15-31 марта 1998 года. Кн.1. М., 2000. С. 67-70.
4. Совместное выездное заседание Комитета Государственной думы по безопасности и Комиссии Государственной думы по законодательному обеспечению противодействия коррупции от 9 декабря 2010 года в ФСКН России//<http://www.fskn.gov.ru/includes/periodics/events/2010/1210/06199425/detail.shtml>. (дата обращения: 20.04.2011).