



Научная статья

УДК 159

<https://doi.org/10.24412/2073-0454-2023-2-279-283>

НИОН: 2003-0059-2/23-657

MOSURED: 77/27-003-2023-02-856

Психологические аспекты формирования кадрового резерва в органах внутренних дел

Елизавета Михайловна Гончарова¹, Татьяна Вячеславовна Подлесная²,
Владимир Вениаминович Простяков³

^{1,2,3} Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, Москва, Россия

¹ goncharova_e_79@mail.ru

² TatianaPodlesnaya@yandex.ru

³ prostv2012@yandex.ru

Аннотация. Рассматривается проблема формирования кадрового резерва органов внутренних дел и аспектам психологического обеспечения работы с резервом на выдвижение. Систематизирована информация по изучаемой проблеме, обобщены научные подходы рассмотрения психологических и правовых условий формирования кадрового резерва. Приведены новые эмпирические факты, раскрывающие: особенности развития профессионально-значимых качеств структурно входящих в психологический потенциал сотрудников ОВД, состоящих в резерве кадров на выдвижение, не соответствующих уровню, необходимому для замещения управленческой должности; необходимость повышения уровня психологического потенциала. Предложены научно-практические рекомендации по развитию необходимых личностных качеств и организаторских навыков управленческой деятельности резервистов.

Ключевые слова: кадровый резерв, руководитель, мотивация, сотрудник органов внутренних дел, человеческий фактор, личностная характеристика, профессионально-психологическая подготовка, профессионально значимые качества, психологический потенциал

Для цитирования: Гончарова Е. М., Подлесная Т. В., Простяков В. В. Психологические аспекты формирования кадрового резерва в органах внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России. 2023. № 2. С. 279–283. <https://doi.org/10.24412/2073-0454-2023-2-279-283>.

Original article

Psychological aspects of personnel reserve formation in the internal affairs bodies

Elizaveta M. Goncharova¹, Tatiana V. Podlesnaya², Vladimir V. Prostyakov³

^{1,2,3} Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after V.Ya. Kikot', Moscow, Russia

¹ goncharova_e_79@mail.ru

² TatianaPodlesnaya@yandex.ru

³ prostv2012@yandex.ru

Abstract. The article is devoted to the problem of formation of personnel reserve of internal affairs bodies and aspects of psychological support of work with reserve for promotion. The paper systematizes information on the problem under study, generalizes scientific approaches to the consideration of the psychological and legal conditions for the formation of a personnel reserve. New empirical facts are given, revealing: the features of the development of professionally significant qualities that are structurally included in the psychological potential of police officers who are in the personnel reserve for promotion and do not correspond to the level required to fill a managerial position; the need to increase the level of psychological potential. Scientific and practical recommendations are proposed for the development of the necessary personal qualities and organizational skills for the managerial activity of reservists.

Keywords: personnel reserve, leader, motivation, internal affairs officer, human factor, personal characteristics, professional and psychological training, professionally significant qualities, psychological potential

© Гончарова Е. М., Подлесная Т. В., Простяков В. В., 2023



For citation: Goncharova E. M., Podlesnaya T. V., Prostyaikov V. V. Psychological aspects of personnel reserve formation in the internal affairs bodies. Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2023;(2):279–283. (In Russ.). <https://doi.org/10.24412/2073-0454-2023-2-279-283>.

Вопрос влияния социально-психологических причин на деятельность сотрудников органов внутренних дел является актуальным для специалистов различных сфер и отраслей знаний, в том числе, психологов [4, с. 12].

На постоянной основе исследуется и проблема формирования кадрового резерва в силовых структурах. Она является многоаспектной, включающей в себя несколько составляющих: организационную, правовую и психологическую. Стоит отметить, что первым двум довольно часто уделяется внимание исследователей. Так, в своих трудах их освещали А. М. Омарова, Л. М. Колодкина, Ю. А. Розанбаум, А. Н. Роша, В. М. Соломонова и др. Психологический же момент детально не изучался. Анализ работы с резервом кадров проводился сквозь призму иных проблем профессиональной деятельности. Рассматривалась психологическая поддержка и консультирование управленцев, разбирались методика и стили руководства, прорабатывались требования, предъявляемые к личности руководителя и т. д.

Нельзя не отметить, что подготовке управленческих кадров в нормативных правовых актах МВД России также уделено внимание. Однако, несмотря на то, что существует довольно основательная правовая база, руководители в системе органов внутренних дел все-таки испытывают некоторые трудности. Носят они в основном психологический характер. Так, неопытным управленцам бывает непросто перестроить отношения с сослуживцами, иногда они испытывают неуверенность при принятии решений административно-координационного характера, сталкиваются с непониманием со стороны подчиненных и т. д.

Интересен тот факт, что, по мнению многих исследователей, зачисление сотрудника в кадровый резерв на выдвижение в связи с тем, что он хорошо зарекомендовал себя на службе и имеет соответствующее образование, не является гарантией того, что из него получится успешный и эффективный управленец. Необходима комплексная, целостная подготовка личности резервиста, но она, к сожалению, отсутствует, как и четкая регламентированность деятельности психологов в данном направлении.

Работа с резервом не редко обусловлена происходящими организационно-штатными изменениями, например, назначением на вышестоящую должность, появлением вакансий, увольнением. В подобных условиях невозможность найти высококвалифицированного кандидата на должность руководителя скажется на снижении продуктивности деятельности всего подразделения.

Чтобы работа управленца была эффективной ему

важно учитывать индивидуально-психологические особенности подчиненных. Это необходимо в условиях формирования управленческого звена, в ситуации командообразования и при разработке программы переподготовки и повышения квалификации кадров и планировании их дальнейшего роста по карьерной лестнице.

Необходимо отметить, что качество всестороннего изучения действующих и «потенциальных» руководителей зависит от ряда причин. Во-первых, чтобы психологический анализ был емким и обстоятельным, важно предоставить максимально полные данные, характеризующие личность управленца. Во-вторых, важны надлежащее методическое обеспечение работы и профессионализм психолога.

В большинстве своем исследования, направленные на освещение проблемы психологического обеспечения работы с резервом на выдвижение, посвящены изучению и диагностике сотрудников органов внутренних дел, их эмоциональной подготовке и оценке готовности к осуществлению управленческой деятельности. Изучением этой актуальной темы занимались Н. В. Андреев, Я. Я. Белик, И. В. Горлинский, М. Г. Дебольский, Е. П. Клубов, М. И. Марьин, Н. И. Мягих, В. М. Поздняков, А. М. Столяренко, В. П. Трубочкин, В. И. Черненилов и др.

А. М. Столяренко, работавший над вопросом подготовки кадров для органов внутренних дел, создал методологическую концепцию профессионально-психологической подготовки сотрудников. Он считал, что необходимо формировать у каждого сотрудника навыки по применению знаний по юридической психологии на практике, развивать профессионально значимые качества личности, которые способствовали бы эффективному выполнению задач в служебной деятельности.

Однако несмотря на то, что проблемой правового регулирования работы с кадровым резервом занималось большое количество исследователей, она остается актуальной. При этом, на наш взгляд, особое внимание необходимо обращать на вопросы совершенствования управления, организационно-штатного построения, правового, психологического и кадрового обеспечения органов внутренних дел, которые, являются основополагающими при решении задач, возложенных на органы внутренних дел [1, с. 17].

В соответствии с организацией формирования кадрового резерва составляются программы для подготовки сотрудников, которые должны предусматривать сроки прохождения теоретической и практической подготовки, в том числе психологической. Руководи-



тели подразделений МВД России, в которых несут службу сотрудники, включенные в кадровые резервы, совместно с кадровыми подразделениями обеспечивают им условия для выполнения программ.

При формировании кадрового резерва главная задача состоит в том, чтобы обеспечить надежное выявление наиболее перспективных кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для профессиональной руководящей деятельности. Чтобы успешно ее решить нужно использовать научно обоснованные и приемлемые на практике критерии и методы оценки кадров [3, с. 117].

Необходимо заметить, что работа с резервом обусловлена периодически возникающей потребностью организации в замещении вакантных должностей руководителей в связи с организационно-штатными коррективами, выдвижением руководителей на вышестоящую должность, увольнением, появлением вакансий и по другим причинам. В этих условиях отсутствие квалифицированного кандидата на руководящую должность является существенным обстоятельством снижения эффективности служебной деятельности подразделения [2, с. 27].

С целью изучения уровня психологического потенциала сотрудников органов внутренних дел, состоящих в кадровом резерве, нами была проведена психологическая диагностика 56 сотрудников. Исследование проводилось с применением методики СРІ (Калифорнийского психологического опросника). Она дает качественную оценку личностных характеристик сотрудника ОВД и применяется для выявления способностей кандидатов на зачисление в резерв руководящих кадров.

В ходе исследования выявлено, что стремление к лидерству у большинства сотрудников, состоящих в резерве руководящих кадров, развито на среднем уровне — 47 %. Однако показатель низкого потенциала остается значительным — 38 % опрошенных, следовательно, они недостаточно мотивированы к осуществлению управленческой деятельности. Лишь у 15 % респондентов указанный критерий развит на высоком уровне (диаграмма 1).

Если говорить о показателях управленческого мышления, то следует отметить, что в данном направлении сотрудники имеют в большей степени средний уровень развития — 89 %, при этом, лишь 11 % характеризуется наличием адекватно сформированной индивидуально-управленческой концепции резервистов, выраженными организационными способностями.

Эмоциональная устойчивость у большинства опрошиваемых развита на среднем уровне — 77 %. Значительными остаются показатели уровней среднего и ниже среднего — 23 % для каждого критерия.

По результатам диагностики такой шкалы, как профессиональная общительность, выявлено следующее: средний уровень развития — 56 %, ниже среднего — 26 %, низкий — 18 % (диаграмма 2).

Диаграмма 1.

Стремление к лидерству у сотрудников органов внутренних дел, состоящих в резерве руководящих кадров

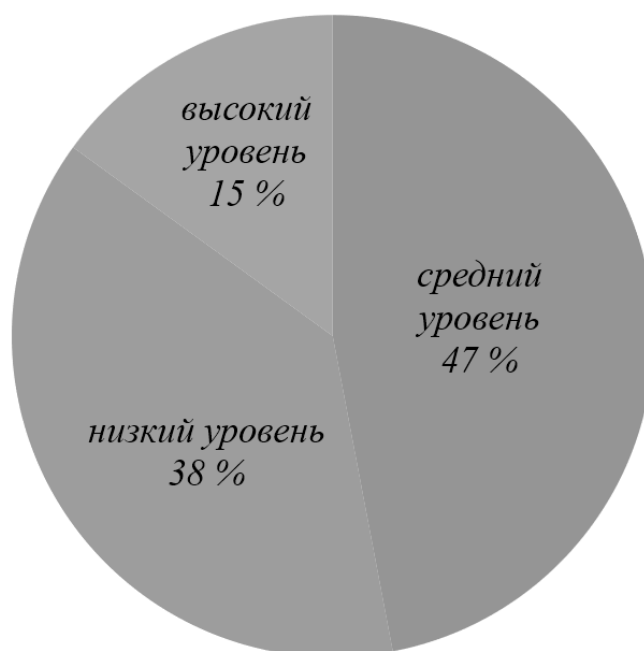
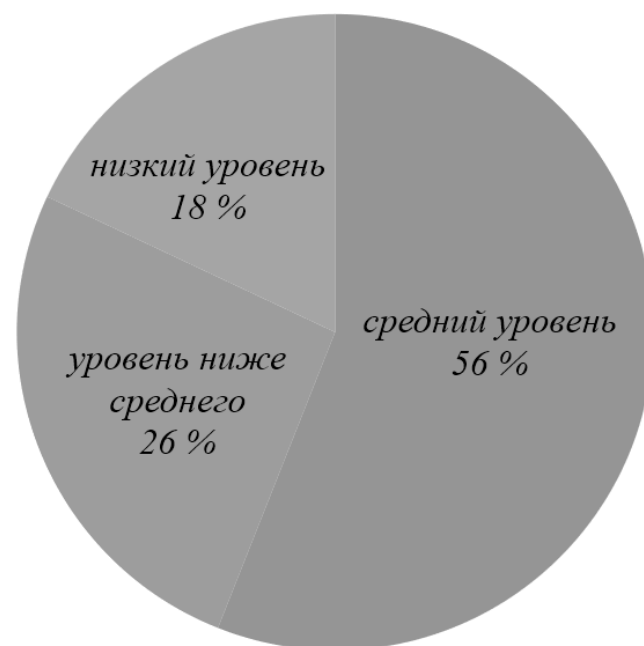


Диаграмма 2.

Профессиональная общительность сотрудников органов внутренних дел, состоящих в резерве руководящих кадров



Такой показатель как позитивное влияние на социально-психологический климат у респондентов, в большинстве своем, развит на уровнях средний (65 %) и высокий (35 %).



Оценка полученных результатов диагностики уровня развития психологического потенциала у респондентов говорит о том, что наименее развитыми компонентами являются мотивационная составляющая (стремление к лидерству) и профессиональное общение, что говорит о необходимости специального психологического сопровождения резервистов на этапе подготовки к руководящей деятельности.

Результат психологической диагностики позволяет сформулировать следующие выводы:

- анализ научных трудов, затрагивающих деятельность психологической службы в органах внутренних дел, показывает некое противоречие между снизившимся уровнем профессионализма руководящих кадров и возросшими требованиями к ним. Данный парадокс говорит о важности усиления работы с резервом на выдвижение. Грамотный подход необходим не только к организации обучения «потенциальных» руководителей, но и к их психологической подготовке;
- рассмотрение вопроса повышения психологического потенциала руководящего звена и резерва на их должности должно основываться на изменении системы их подготовки, более эффективном использовании форм и методов обучения психологии управления;
- работа по обеспечению высококвалифицированного руководящего резерва требует согласованных действий кадровой и психологической служб, а также руководителей всех уровней, которые смогут выявить перспективных будущих управленцев;
- крайне важна диагностика индивидуально-психологических особенностей резервистов, работа по развитию необходимых личностных качеств, помощь и поддержка сотрудника, назначенного на управленческую должность;
- в настоящее время не все правовые и организационные вопросы деятельности психологической службы в должной мере урегулированы нормативными правовыми актами. Так, не уделено должного внимания взаимодействию психолога с кадровым резервом.

Таким образом, формирование личности сотрудника ОВД — это многогранный процесс приобретения личных и профессиональных качеств путем освоения современного законодательства, исполнения соответствующих ведомственных установок, преобразования полученных знаний и навыков в убеждения и привычки.

Профессиональная психологическая подготовка сотрудников правоохранительных органов должна включать не только формирование умений для действий в экстремальных ситуациях, но и обучать преодолению деструктивного воздействия, неблагоприятных факторов и развивать психологическую

устойчивость к стрессогенному влиянию профессиональной деятельности [1, с. 19].

Создание высококвалифицированного кадрового резерва — важный вопрос. От компетенции сотрудников, в него входящих, во много зависит будущее правоохранительной системы. Ей необходимы профессионалы своего дела, стрессоустойчивые личности, обладающие определенным набором качеств. В связи с чем важно уделять большое внимание психолого-правовому аспекту при подборе кандидатов в резерв руководящего состава органов внутренних дел.

Список источников

1. Агуреева И. В., Простяков В. В., Марьясис И. Б. Социально-психологические аспекты формирования профессиональной компетентности сотрудников органов внутренних дел // Юридическая психология. 2021. № 2. С. 17–20.
2. Балкаров А. Я. Правовое и организационное обеспечение работы с кадровым резервом в органах внутренних дел Российской Федерации. Дисс. канд. психол. наук. М. : Академия управления МВД России, 2017. 235 с.
3. Леонтьева Ю. А. Социально-психологическая компетентность руководителей внутренних органов дел как показатель успешности профессиональной деятельности // Актуальные проблемы психологического обеспечения практической деятельности силовых структур : сборник материалов Четвертой Всероссийской научно-практической конференции специалистов ведомственных психологических и кадровых служб с международным участием. СПб : Санкт-Петербургский имени В.Б. Бобкова филиал РТА, 2015. С. 114–119.
4. Шарафутдинова Н. В., Марьясис И. Б., Простяков В. В., Гончарова Е. М. Психологическая устойчивость как фактор успешности профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел // Юридическая психология. 2019. № 4. С. 12–16.

References

1. Agureeva I. V., Prostakov V. V., Maryasis I. B. Socio-psychological aspects of the formation of professional competence of employees of internal affairs bodies // Legal psychology. 2021. № 2. P. 17–20.
2. Balkarov A. Ya. Legal and organizational support of work with the personnel reserve in the internal affairs bodies of the Russian Federation. Diss. cand. psychological sciences. M. : Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of Russia, 2017. 235 p.
3. Leontieva Yu. A. Socio-psychological competence of the heads of internal affairs bodies as an indicator of the success of professional activity // Actual problems of psychological support for the



practical activities of law enforcement agencies: a collection of materials of the Fourth All-Russian Scientific and Practical conference of specialists of departmental psychological and personnel services with international participation. St. Petersburg : St. Petersburg named after V.B.

- Bobkov branch of the MOUTH, 2015. P. 114–119.
4. Sharafutdinova N. V., Maryasis I. B., Prostyaakov V. V., Goncharova E. M. Psychological stability as a factor of success of professional activity of employees of internal affairs bodies // Legal psychology. 2019. № 4. P. 12–16.

Информация об авторах

Е. М. Гончарова — доцент кафедры юридической психологии учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя, кандидат психологических наук;

Т. В. Подлесная — слушатель Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя;

В. В. Простяков — доцент кафедры юридической психологии учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя, кандидат психологических наук.

Information about the authors

E. M. Goncharova — Associate Professor of the Department of Legal Psychology of the Educational and Scientific Complex of the Psychology of Performance of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after V.Ya. Kikot', Candidate of Psychological Sciences;

T. V. Podlesnaya — Student of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after V.Ya. Kikot';

V. V. Prostyaakov — Associate Professor of the Department of Legal Psychology of the Educational and Scientific Complex of the Psychology of Performance of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after V.Ya. Kikot', Candidate of Psychological Sciences.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 14.02.2023; одобрена после рецензирования 01.03.2023; принята к публикации 12.04.2023.

The article was submitted 14.02.2023; approved after reviewing 01.03.2023; accepted for publication 12.04.2023.