

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАДЕЖНОСТЬ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ В  
КОНТЕКСТЕ ГУМАНИСТИЧЕСКОГО ПОДХОДА**

DOI: 10.25629/НС.2018.08.08

ЛОПАТИН Е.А., ХАМИДОВА И.В., КРЮЧКОВ В.В., СВИНАРЕВА О.В., РАБАЗАНОВ С.И.

Московский университет Министерства внутренних дел  
Российской Федерации имени В.Я. Кикотя. Россия, Рязань

**Аннотация.** В статье описаны теоретические подходы к пониманию феномена профессиональной надежности, выявлены особенности профессиональной надежности сотрудников ОВД. Авторы развивают гуманистическую концепцию профессиональной надежности, в которой сохранение и укрепление социально-психологического здоровья сотрудников полиции является важнейшим фактором обеспечения их профессиональной надежности. В рамках концепции выявлено два уровня профессиональной надежности: уровень социально-психологической адаптированности и уровень самоактуализации. Проведенное разведывательное исследование показало, что у большинства молодых сотрудников полиции имеются проблемы с достижением второго уровня профессиональной надежности. На основе теоретического анализа и эмпирического исследования авторы сформулировали практические рекомендации по повышению уровня профессиональной надежности сотрудников ОВД.

**Ключевые слова:** гуманистическая психология, профессиональная надежность, психологическое здоровье, социально-психологическая адаптированность, самоактуализация.

**Введение**

В современных условиях реформирования ОВД возрастает значение полиции как инструмента достижения социальной стабильности, социального благополучия. Кроме того, провозглашение в Конституции Российской Федерации приоритета интересов личности и ориентация на построение правового государства закономерно привели к возрастанию роли органов внутренних дел в системе государственного управления, что обуславливает особые требования к надежности профессиональной деятельности полиции (Ищук Я.Г., 2017, с. 18). Однако профессиональная надежность самих защитников правопорядка напрямую зависит от сохранения и укрепления их социально-психологического здоровья и благополучия. Надежная оперативно-служебная деятельность сотрудников полиции обусловлена многими факторами, в том числе их социально-психологическим здоровьем.

Профессиональная надежность сотрудника полиции является относительно новой и остроактуальной темой научных исследований в системе МВД. При этом до сих пор в отечественной науке не сложилось единого понимания профессиональной надежности. С одной стороны, это объясняется междисциплинарным характером феномена, изучаемого в медицине, физиологии, психологии и ряде других отраслей научного знания. С другой стороны, причиной тому стали различия концептуальных позиций авторов.

Целью исследования является краткий обзор подходов к профессиональной надежности сотрудников ОВД, обоснование уровней и показателей профессиональной надежности с точки зрения гуманистического подхода, предварительная оценка состояния профессиональной надежности сотрудников ОВД, выработка практических рекомендаций по выявлению и повышению уровня профессиональной надежности сотрудников ОВД.

**Краткий анализ литературы**

Теоретический анализ источников позволил выявить теоретические подходы к пониманию сущности профессиональной надежности следует классифицировать, выделив несколько основополагающих (Иванчиков А.В. и др., 2017). В *первом подходе* профессиональная надежность понимается как *безошибочное выполнение профессиональных обязательств в осложненных условиях*. Наиболее разработанным этот подход является в инженерной психологии, в

которой психофизиологическая и функциональная надежность профессионала рассматривается в системе “человек – машина” или “человек – машина – производственная среда”. В исследованиях указанного направления профессиональная надежность понимается как безошибочное выполнение возложенных на сотрудника профессиональных обязательств в течение определенного времени при заданных условиях, как правило, связанных с перенапряжением психических сил. Так, важными компонентами профессиональной надежности авиадиспетчеров являются эмоциональная устойчивость, умение уверенно действовать в ситуациях нервно-эмоционального напряжения, устойчивость волевых компонентов деятельности, готовность действовать в лимите времени и работать в быстром темпе и в нестандартных ситуациях, физическая подготовка, высокий уровень общей работоспособности” и выносливости (Азатьян В.И., 2013). Применение данного подхода применительно к специфике профессии полицейского полезно для анализа профессиональной надежности полицейских, т.к. их деятельность связана с риском для жизни самого сотрудника и/или других людей. “Постоянное нахождение в агрессивной и криминально-ориентированной среде, ненормированный рабочий день, доступ к оружию и право его применять не может не сказываться на адекватности реакций” (Семчук И., 2013). Формирование у сотрудников психологической надежности требует повышения психологической устойчивости к действию стресс-факторов и их сочетаний, типичных для оперативно-служебной деятельности (Федотов С.Н., Еременко Т.Е., 2014).

Во *втором подходе* профессиональная надежность рассматривается как *соответствие личности сотрудника идеальной модели*. Первой задачей исследований в данном направлении становится составление модели профессионально надежного сотрудника и ее содержательное наполнение, второй задачей – вычисление допустимого отклонения от нормы, что в итоге позволяет установить профессиональную надежность конкретного сотрудника. Первая задача может быть решена по-разному. Так, модель профессионально надежной личности, которую Е.В. Бурцева называет нормативно-функциональной, содержит характеристики, необходимые для установления соответствия личности сотрудника требованиям законов, различных нормативно-правовых актов, в которых заданы эталонные образцы модели (Бурцева Е.В., 2015). Идеальный полицейский должен обладать качествами, которые позволят ему эффективно выполнять свои служебные обязанности в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом “О полиции”, другими законами, ведомственными приказами, инструкциями, а также прочими нормативными источниками.

Содержательное наполнение идеальной модели личности сотрудника также может быть обосновано в результате специального научного исследования. Например, портрет профессионально надежного преподавателя вуза, представленный в исследовании О.Л. Осадчук, опирается на имеющиеся в психологии и педагогике данные о детерминантах успешности профессиональной активности педагога (Осадчук О.Л., 2014). Научно обосновываются модели профессионально важных качеств надежного сотрудника ОВД (Соловьева А.В., 2014), а также модели критериев эффективности и надежности профессиональной деятельности (Богаевский В.А, Печенкова Е.А., 2016). Однако анализ практической деятельности показывает, что отбор кандидатов на службу в ОВД далеко не всегда учитывает нормативные и психологически обоснованные требования. Утверждается, что профессионально надежный сотрудник полиции, по мнению его будущего руководителя, “... должен отличаться высоким уровнем качеств, отражающих отношение к своей профессиональной деятельности, обладать высоким самоконтролем и силой характера, средним уровнем физического развития и нравственных качеств. Полученные данные свидетельствуют, что руководители правоохранительных органов в большей мере ориентированы на исполнительский тип сотрудника, наиболее полно и точно реализующего управленческие решения руководства, не требующие реализации их интеллектуальных и лидерских способностей” (Беребин М.А., Григорьева И.Ю., с. 67).

В ряде работ обосновывается *гуманистический подход к профессиональной надежности*. В этих исследованиях профессиональная надежность характеризуется как продуктивное и эффективное выполнение должностных обязанностей, как соответствие назначению профессиональной деятельности (Солтык А.А., 2014). Под профессиональной надежностью специалиста в них понимается "... безошибочное выполнение человеком возложенных на него профессиональных обязанностей (функций) в течение требуемого времени и при заданных условиях деятельности. Достижение безошибочного и своевременного выполнения действий и деятельности в целом является результатом нормального, здорового функционирования различных подсистем организма и психики человека" (Никифоров Г.С., 2002).

Необходимо учесть, что в правоохранительной деятельности, сотрудник ОВД действует в системе "человек – человек". "Учитывая социальное предназначение ОВД, и специфику решаемых ими задач, следует признать необходимость выделения и анализа факторов, которые побуждают, направляют и регулируют активность сотрудника ОВД <...>, составляя собственно сущность профессиональной надежности правоохранительной деятельности" (Поляков С.Ю., с. 20). Достижения в профессиональной деятельности, продуктивное и эффективное выполнение должностных обязанностей возможно только при готовности сотрудника к личностному и профессиональному саморазвитию, направленности на самореализацию и самоактуализацию, удовлетворенности процессом и результатом труда, что требует от него демонстрировать уровень психологического и социального здоровья. Одной из важнейших составляющих готовности полицейского к профессиональной деятельности является положительное отношение, интерес к данной деятельности, осознание общественной значимости профессии сотрудника ОВД и необходимости выполнения должностных обязанностей как общественного и профессионального долга.

Мотивация профессиональной деятельности является важным условием профессиональной надежности сотрудников ОВД. По мнению Ю.В. Трошиной, "... внутренним психологическим условием обеспечения личностной надежности определена развитая личностная мотивация сотрудника, направленная на минимизацию имеющихся у него рисков ненадежности в соответствии с требованиями служебной деятельности" (Трошина Ю.В., 2017, с. 107). Однако не менее важна и сама установка сотрудника на сохранение и поддержание высокого уровня своей профессиональной надежности (Алексеев Д.Е., 2016).

Гуманистическая концепция профессиональной надежности сотрудников ОВД в разделяемой нами интерпретации (Иванчиков А.В. и др., 2017) предусматривает последовательное достижение двух уровней социально-психологического здоровья и, соответственно, профессиональной надежности: уровня социально-психологической адаптированности и уровня самоактуализации. В ее основание положен гуманистический идеал самосозидающей, самоактуализирующейся, открытой к изменениям и активно преобразующей себя и мир личности. В контексте нашей работы самоактуализация предполагает сочетание личностной и профессиональной самореализации (Щевьев А.А., Щевьева Л.Н., 2014).

Достижение первого уровня профессиональной надежности обязательно потому, что правоохранительная деятельность осуществляется в системе "человек – человек", для ее успешности необходима высокоразвитая коммуникативная компетентность. Следует отметить, что первый уровень социально-психологического здоровья соответствует пониманию профессиональной надежности сотрудника как его готовности выполнять профессиональные обязанности в трудных и осложненных условиях. В контексте учебно-служебной деятельности курсантов вуза МВД к таким условиям относятся: жестко регламентированный уклад жизни, необходимость соблюдения распорядка дня, планирования учебной работы; необходимость готовиться к занятиям в строго отведенное время; преобладание групповых форм работы, даже при самоподготовке; строгая отчетность за пропущенные занятия; полифункциональность служебных обязанностей, необходимость совмещать учебные нагрузки со службой в нарядах и общественно-полезной работой; необходимость соблюдать требования единоначалия, централизации и субординации; по-

вторяемость и неизменность выполняемых действий; замкнутость коллектива учебных подразделений; деонтологический характер моральных норм (мужество, смелость и др.); необходимость взаимовыручки и взаимопомощи; повышенная моральная и юридическая ответственность. Вышеперечисленные рассуждения касаются прежде всего курсантов вуза МВД, первые годы службы которых приходится на обучение в ведомственных высших учебных заведениях. Однако большое количество сотрудников попадают в практические органы после полугодовых курсов первоначальной подготовки, которые также призваны максимально адаптировать сотрудника к условиям оперативно-служебной деятельности.

Следует отметить, что на первых этапах службы в ОВД социально-психологическая адаптированность позволяет снизить психоэмоциональное напряжение, возникающее вследствие действий неблагоприятных факторов профессии, однако с течением времени их влияние неизбежно приводит к началу профессиональной деформации. Для ее избегания или смягчения необходимо определенное дистанцирование от адаптивных воздействий негативных факторов профессии, позволяющее сохранить личностную идентичность и поддержать высокий уровень социально-психологического здоровья. В гуманистической психологии, отмечая важность и полезность адаптации на первом этапе приспособления к новым условиям, ее рассматривают как явление, ведущее к гомеостазу и замедляющее раскрытие индивидуальности и развитие личности.

Второй уровень социально-психологического здоровья, включающий всестороннее и непрерывное развитие личностного и профессионального потенциала, максимальную реализацию возможностей сотрудника, адекватное восприятие им коллектива, системы ОВД и своего места в ней, насыщенность творческой составляющей в различных сферах службы и быта, возможен для самоактуализирующегося человека. Проанализировав особенности оперативно-служебной деятельности курсантов вуза МВД, мы можем назвать следующие показатели достижения второго уровня социально-психологического здоровья:

интернальный локус контроля (уверенность в силах, ответственность за действия и поступки, самостоятельность в принятии решений);

физическая и эмоциональная выносливость, нервно-психическая устойчивость, устойчивость к стрессам, умение осуществлять саморегуляцию;

осознание значимости профессии сотрудника полиции, знание правовых основ профессиональной деятельности;

ответственность за неукоснительное выполнение правовых норм, привычка к правомерному поведению, отсутствие правового инфантилизма и нигилизма;

нравственные качества: мужество, смелость, готовность пойти на риск, готовность к самопожертвованию;

способность к планированию, организации своей деятельности, минимальное проявление прокрастинации, самостоятельность, настойчивость, целеустремленность;

способность устанавливать контакты, общительность, эмпатия, удовлетворенность общением в коллективе, морально-психологическим климатом, уважение коллектива, отсутствие серьезных межличностных конфликтов, умение разрешать конфликтные ситуации;

исполнительность и обязательность в исполнении приказов, умение вести себя сдержано и корректно;

умение найти область реализации творческого потенциала;

соответствие наличных представлений о профессии и реального положения дел сотрудников ОВД, адекватная Я-концепция.

#### **Методы исследования**

С целью определения состояния профессиональной надежности сотрудников ОВД нами было проведено исследование среди слушателей Рязанского филиала Московского университета

МВД России имени В.Я. Кикотя, в котором мы исходили из гуманистической концепции профессиональной надежности.

Для определения первого уровня социально-психологического здоровья и профессиональной надежности (уровня социально-психологической адаптированности) нами использовался коэффициент социально-психологической адаптированности, полученный с помощью Шкалы социально-психологической адаптированности К. Роджерса и Р. Даймонда в адаптации Т. Снигеревой (шкала СПА).

### Результаты

Абсолютное большинство продиагностированных сотрудников полиции (72%) имеют очень высокий индекс социально-психологической адаптированности, 10% – высокий, 8% – средний и 10% – низкий индекс. Очень низкий индекс нами зафиксирован не был (результаты представлены на диаграмме 1). Таким образом, слушатели демонстрируют очень высокий уровень социально-психологической адаптированности, что позволяет говорить о достижении ими первого уровня профессиональной надежности.

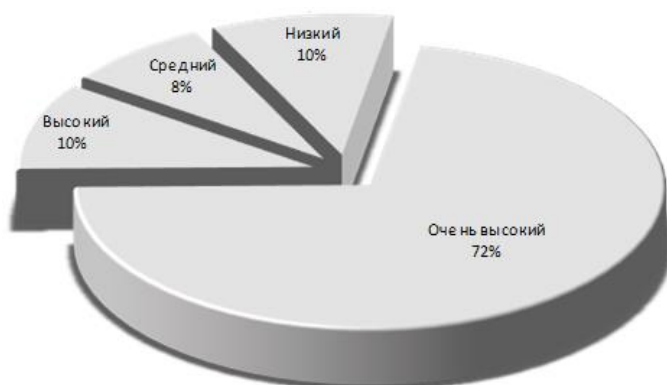


Диаграмма 1 – Уровень социально-психологической адаптированности

Для оценки достижения второго уровня профессиональной надежности (уровня самоактуализации) мы использовали Тест определения уровня самоактуализации личности Э. Шострома в модификации Л.Я. Гозмана и др. (Тест САТ). Проанализированные результаты по базовой шкале поддержки представлены на диаграмме 2.



Диаграмма 2 – Уровень самоактуализации

Исследование показало, что лишь каждый десятый слушатель (9%) относительно независим в своих поступках, стремится руководствоваться в жизни собственными целями, убеждениями, установками и принципами, однако это не означает враждебности к окружению и конфронтации с нормами служебного поведения. Четверть слушателей (25%) демонстрируют статистическую и психическую норму. В жизни они пытаются руководствоваться собственными целями, однако бывают подвержены влиянию извне. Абсолютное большинство слушателей (66%) имеет высокую степень зависимости, конформности, несамостоятельности, внешний локус контроля.

Обобщая результаты исследования, отметим следующее. Во-первых, принявшие участие в исследовании слушатели имеют достаточно высокий уровень социально-психологической адаптированности, т.е. можно говорить о достижении большинством из них первого уровня профессиональной надежности, хотя почти каждый десятый показывает результаты, свидетельствующие о наличии некоторых проблем в сфере профессиональной надежности. Во-вторых, у большинства можно отметить проблемы с достижением второго уровня профессиональной надежности, связанные с высокой степенью несамостоятельности, конформности, внешнего локуса контроля.

### **Выводы**

Данные, полученные в результате теоретического анализа источников и эмпирического исследования позволили нам сформулировать практические рекомендации по повышению уровня профессиональной надежности сотрудников ОВД:

1. На стадии социально-психологической адаптации проживание в казарме положительно влияет на формировании привычек уставного поведения. Следует признать полезной практику нахождения на казарменном режиме сотрудников, обучающихся по программам первоначальной подготовки лиц, впервые принимаемых на службу в ОВД.

2. При выстраивании системы контроля и поощрения сотрудников необходимо объяснять курсантам и сотрудникам ОВД принятую систему вознаграждений. Произвольность в поощрениях и награждениях ведет к цинизму, а не к росту мотивации. Следует проявлять уважение к сотрудникам и при необходимости подробно разъяснять им суть программы поощрений, ее цели и задачи; давать ясные ответы на вопросы подчиненных о том, как данная система поощрений может повлиять на их текущую деятельность.

3. Руководителям, наставникам, сотрудникам подразделений морально-психологического обеспечения необходимо знакомить молодых сотрудников с традициями и ритуалами подразделений и служб, давать совместные с самыми опытными сотрудниками служебные поручения, стараться подчеркивать преемственность службы, формировать гордость за принадлежность к силовым структурам.

4. Представители руководящего состава должны осознавать, что дисциплина и готовность к подчинению прямо и жестко не связана с готовностью добросовестно выполнять служебные обязанности; опора руководителя только на главный для них фактор положительной оценки сотрудника может привести к тому, что постепенно рядом с ним сформируется коллектив, состоящий из преданных, исполнительных, но малоэффективных подчиненных. Руководителям и сотрудникам подразделений морально-психологического обеспечения необходимо учитывать, что подчиненные хотели бы больше гибкости и компромисса при разрешении проблем и конфликтных ситуаций.

5. С целью скорейшей адаптации и профессионального развития молодых полицейских сотрудники вузов МВД, учебных центров, непосредственные руководители и сотрудники подразделений морально-психологического обеспечения должны заботиться о повышении коммуникативной компетентности и уровня культуры общения.

6. Следует знакомить руководителей с методическими рекомендациями по предупреждению конфликтов с подчиненными, по разрешению предконфликтных и конфликтных ситуаций, по грамотному использованию критики подчиненных. Сами подчиненные должны владеть умениями предупреждения конфликтов с начальниками.

7. В структуре самосознания сотрудников полиции значимость представления о себе как о профессионале меняется. После поступления на службу в ОВД постепенно повышается роль профессионального “Я-образа”, который становится одним из ведущих образований самосознания личности в целом. Для первых лет службы, это может считаться полезным и нормальным явлением, которое свидетельствует о достижении первого уровня социально-психологического здоровья и профессиональной надежности – уровня социально-психологической адаптации. Однако слишком сильная идентификация с ролью сотрудника полиции может привести к снижению профессиональной надежности. Для более опытных сотрудников рекомендуется определенное дистанцирование от профессиональной роли, они должны быть ориентированы на достижение не только профессиональных, но и личных целей в жизни, что накладывает определенные обязанности на психологов и воспитателей подразделений морально-психологического обеспечения и непосредственных руководителей. Руководители всех уровней обязаны помнить, что интересы их подчиненных не ограничиваются служебной сферой. Необходимо устранять случаи нарушений распорядка дня, когда сотрудники задерживаются на службе или работают длительное время без выходных.

8. Основное внимание при проведении психологической и воспитательной работы с сотрудниками полиции целесообразно концентрировать на развитии и формировании заинтересованности в самой деятельности через развитие внутренней мотивации. Эффективным средством повышения надежности сотрудников ОВД являются практические и тренинговые занятия, в ходе которых осуществляется моделирование, решение и анализ типичных ситуаций морального выбора, встречающихся в оперативно-служебной деятельности сотрудников ОВД.

9. При приеме на службу следует учитывать, что высокая позитивная мотивация может играть роль компенсирующего фактора в случае недостаточно высоких способностей. Однако никакой высокий уровень способностей не может компенсировать отсутствие мотивации службы или низкую ее выраженность, не может привести к значительным успехам и показателям. При организации служебной деятельности необходимо, насколько это позволяют возможности, учитывать условия и факторы повышения мотивации к ней:

а) служебная среда: оптимальные нагрузка и режим дня службы (владение методами регуляции психоэмоциональных состояний и приемов совладания со стрессом не обеспечит на продолжительное время хорошую работоспособность, высокую профессиональную эффективность и надежность); развитая материально-техническая база; наличие удобных служебных помещений;

б) поощрения: материально-социальные вознаграждения по результатам службы и участия в общественной жизни, ощущение своей необходимости и полезности для коллег, руководства, системы МВД и государства в целом, уважение, признание и одобрение с их стороны, хорошие отношения в коллективе, здоровый морально-психологический климат в подразделении;

в) профессиональный и личностный рост: возможности для расширения своего мировоззрения (курсы повышения квалификации, время для чтения профессиональной литературы, организация встреч для обмена опытом с коллегами из смежных подразделений, возможность получения бесплатного ведомственного высшего образования), возможность экспериментирования, творчества, самовыражения, информированность о делах, планах, перспективах подразделения, интерес и учет руководством мнений подчиненных через реальные возможности участия всех сотрудников в принятии решений и т.д.), объективные и честные соревнования в служебной деятельности с выстраиванием прозрачной системы использования мер поощрения и наказания.

10. В период профессионального обучения и профессионального образования на аудиторных (и особенно практических) занятиях необходимо интенсивно формировать навыки и умения визуальной диагностики, оказания психолого-педагогического воздействия, установления доверительных отношений с гражданами и коллегами, профилактики и преодоления конфликтов и барьеров общения. При этом следует отрабатывать различные типы профессиональных ситуаций и вариантов поведения при изменении профессиональных ситуаций. От того, насколько правильно будущий сотрудник понимает условия своей будущей работы, во многом зависит успех или неудача его адаптации в подразделении ОВД.

11. Следует научить курсантов и сотрудников ОВД измерять степень успешности проделанной работы. Сотрудники, которые постоянно следят за своей деятельностью, способны замечать и документировать рост собственного профессионализма. Они могут создавать для себя таблицы оценок и отмечать свои “победы” и “поражения”. Такие таблицы могут вести и непосредственные руководители, что облегчит проблему учета достижений в глобальном масштабе и решение некоторых конкретных проблем, например, проблемы мотивировки получения сотрудником того или иного вида поощрения, в том числе денежного характера.

12. Руководству образовательных организаций системы МВД следует учитывать тенденцию, связанную с ухудшением субординации в тех случаях, когда приказы отдают командиры взводов и отделений, назначенные из числа самих курсантов. Руководителям образовательных организаций рекомендуется принимать меры по поддержанию авторитета и значимости младшего начальствующего состава: например, обеспечивать участие сержантов в принятии некоторых управленческих решений.

13. Следует иметь в виду, что стремление молодых сотрудников активно поддерживать дисциплину среди своих товарищей, проявлять нетерпимость к нарушению дисциплины со стороны своих товарищей находится на среднем уровне. Эта рекомендация важна, так как в связи с текучестью кадров молодые сотрудники приходят на службу в подразделения, в которых среди их коллег (нередко и руководителей) оказываются сотрудники, недавно покинувшие стены учебного заведения и знакомые по курсантской жизни. С одной стороны, данное явление облегчает социально-психологическую адаптацию, с другой – повышает риск деформации служебных отношений.

14. Сотрудники ОВД в достаточной мере обладают волевыми качествами, необходимыми для должного поведения при исполнении оперативно-служебных задач. Однако и курсанты, и практические работники правоохранительной сферы среди профессионально значимых качеств очень редко выделяют чувство ответственности за порученное дело, адекватное правосознание, хотя это качество оценивается в психограмме опытными сотрудниками ОВД высшим баллом. В качестве адекватной меры можно рекомендовать руководителям продумать организацию системы мер взаимного- и самоконтроля и учитывать, что благодаря психологическому механизму сдвига мотива на цель (по А.Н. Леонтьеву) можно постепенно повысить уровень ответственности.

15. Для обучения положительным привычкам требуется позитивная мотивация. Опора на отрицательное стимулирование приводит к развитию палочной дисциплины. Как только сотрудник осознает, что наказания за отрицательный поступок не будет, он перестает соблюдать уставные требования. Именно положительное подкрепление поведения вызывает закрепление этого поведения, т.е. сдвиг мотива на цель и формирование привычки.

16. Нужно сказать, что важным свойством обучения является незамедлительность. Чем быстрее за действием последует подкрепление, тем лучше будет обучение этому действию. Вот почему руководителям надо помнить, что поощрять следует сразу. Отметим, что, если сотрудника поощрить за хорошую дисциплину, он будет стараться соблюдать дисциплину и в будущем. Естественно, нельзя излишне поощрять за стремление к положительному поведению. Это может чрезмерно увеличить потребности данного сотрудника в престиже, вызвать сильные переживания по поводу любых неудач и в конечном итоге отрицательно сказаться на его профессиональной надежности.



**Литература:**

1. Азатьян В.И. Профессиональное самосовершенствование будущих авиадиспетчеров как составляющая системы формирования профессиональной надежности // Проблемы современной науки. 2013. № 8-2. С. 29-35.
2. Алексеев Д.Е. Психологические условия обеспечения функциональной надежности сотрудника ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2016. №2(65). С. 7-9.
3. Беребин М.А., Григорьева И.Ю. Клинико-психодиагностические основания оценки и прогноза риска нарушений психической адаптации и профессиональной надежности сотрудников правоохранительных органов // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. 2011. № 29 (246). С. 58-68.
4. Богаевский В.А., Печенкова Е.А. Теоретическая модель эффективности профессиональной деятельности сотрудников полиции // Вестник экономической безопасности. 2016. № 2. С. 38-40.
5. Бурцева Е.В. Нормативно-функциональная модель сотрудника ОВД с высоким уровнем личностного управления // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. №4. С. 7-11.
6. Иванчиков А.В., Лопатин Е.А., Булатецкий С.В., Рабазанов С.И. Гуманистическая концепция профессиональной надежности сотрудников ОВД // Научное обозрение: гуманитарные исследования. 2017. №10-11. С.67-73.
7. Ишук Я.Г. Обеспечение защиты интересов территориального органа МВД России в судах и правовая защита его сотрудников (на примере УМВД России по Рязанской области) // Актуальные вопросы правового обеспечения деятельности правоохранительных органов: сб. материалов межведомственной науч.-практ. конф., приуроченной к празднованию 70-летия со дня создания юридической службы системы МВД России / под общ. ред. Н.Н. Пилюгина. Рязань: Издательство «Концепция», 2017. 88с.
8. Никифоров Г. С. Психология здоровья. Учебное пособие. СПб: Речь, 2002. 256 с.
9. Осадчук О.Л. Профессиональная надежность преподавателя как фактор обеспечения качества подготовки студентов вуза // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2014. № 1. С. 151-154.
10. Поярков С.Ю. Формирование профессиональной надежности сотрудников правоохранительных органов. Дисс...канд. пед. наук. СПб., 1997. 149 с.
11. Семчук И. Психологические аспекты формирования профессиональных качеств сотрудника ОВД // Профессионал: Популярно-правовой альманах МВД России. 16.08.2013. URL: <http://www.ormvd.ru/pubs/102/15834> (дата обращения 21.04.2018).
12. Соловьева А.В. Профессионально важные качества сотрудников ОВД: надежность // Морально-психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности сотрудников ОВД: состояние, проблемы и пути совершенствования: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Краснодар, 2014. С. 256-259.
13. Солтык А.А. Психология профессиональной надежности преподавателя физического воспитания: стратегия и пути ее реализации // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. 2014. № 1 (107). С. 102-107.
14. Трошина Ю.В. Теоретическая модель психологических условий обеспечения личностной надежности курсанта (слушателя) образовательных организаций МВД России // Человеческий капитал. 2017. № 3(99). С. 107.
15. Федотов С.Н., Еременко Т.Е. О результатах применения СТИМ – теста в скрининговых исследованиях в интересах оценки профессиональной надежности сотрудников правоохранительных органов // Психология труда и управления в современной России: организация, руководство и предпринимательство: Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию факультета психологии и социальной работы. 2014. С. 379-383.

16. Хамидова И.В., Крючков В.В., Лопатин Е.А., Свинаярева О.В. Профессиональная надежность как фактор социально-психологического здоровья сотрудников ОВД: научно-практическое пособие. – Рязань: Рязанский филиал Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя, 2018. 147 с.

17. Щевьев А.А., Щевьева Л.Н. Место профессиональной компетентности будущих специалистов в современном российском образовании // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 6. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=15691> (дата обращения 03.05.2018).

**Лопатин Егор Александрович.** E-mail: egor.lo@rambler.ru

**Хамидова Ирина Васильевна.** E-mail: i.v.hamidova@yandex.ru

**Крючков Василий Валериевич.** E-mail: confsgd@mail.ru

**Свинарева Ольга Викторовна.** E-mail: olga.svinareva@mail.ru

**Рабазанов Сиражутдин Ибрагимхалилович.** E-mail: s-rabazanov@mail.ru

Дата поступления 11.07.2018

Дата принятия к публикации 10.08.2018

## PROFESSIONAL RELIABILITY OF POLICE OFFICERS ON A HUMANISTIC CONCEPT

DOI: 10.25629/HC.2018.08.08

**LOPATIN E.A., HAMIDOVA I.V., KRYUCHKOV V.V., SVINAREVA O.V., RABAZANOV S.I.**

Moscow University of the Ministry of the Interior of the Russian Federation  
named after V.Y. Kikot. Russia, Ryzan

**Annotation.** The authors review the classification of the scientific approaches of professional reliability, identifies the features of professional reliability of police officers. They advocate a humanistic theory of professional reliability in which social-psychological health is proved as the main characteristic of professional reliability of police officers. Within the framework of the concept two levels of professional reliability are discovered: the social-psychological adaptation level and the self-actualization level. The survey conducted by the authors showed that most officers have problems with attaining the second level of professional reliability. On the base of the theoretical analysis and empirical research the authors offer recommended practice for professional reliability rising

**Keywords:** humanistic psychology, professional reliance, psychological health, social-psychological adaptation, self-actualization.

### Referenses:

1. Azatyan V.I. [Professional self-improvement of future air traffic controllers as a component of the system of professional reliability formation]. *Problemy sovremennoj nauki*, 2013, no. 8-2, pp. 29-35. (In Russ.).

2. Alekseev D.E. [Psychological conditions for ensuring the functional reliability of an police officer]. *Psikhopedagogika v pravookhranitelnykh organakh*, 2016, no. 2 (65), pp. 7-9. (In Russ.).

3. Berebin M.A., Grigoryeva I.Yu. [Clinical and psychodiagnostic grounds for assessing and predicting the risk of violations of mental adaptation and professional reliability of law enforcement officers]. *Vestnik Yuzhno-Uralskogo gosudarstvennogo universiteta*. Issue: Psikhologiya, 2011. no. 29 (246), pp. 58-68. (In Russ.).

4. Bogaevskij V.A., Pechenkova E.A. [Theoretical model of the effectiveness of professional activity of police officers]. *Vestnik ehkonomicheskoy bezopasnosti*, 2016, no. 2, pp. 38-40. (In Russ.).

5. Burtseva E.V. [Normative-functional model of a police officer with a high level of personal control]. *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh*, 2015, no. 4, pp. 7-11. (In Russ.).
6. Ivanchikov A.V., Lopatin E.A., Bulatetskij S.V., Rabazanov S.I. [Humanistic concept of professional reliability of police officers]. *Nauchnoe obozrenie: gumanitarnye issledovaniya*, 2017, no. 10-11, pp. 67-73. (In Russ.).
7. Ishhuk Ya.G. Obespechenie zavity interesov territorial'nogo organa MVD Rossii v sudah i pravovaja zavita ego sotrudnikov (na primere UMVD Rossii po Rjazanskoj oblasti). *Aktual'nye voprosy pravovogo obespechenija dejatel'nosti pravookhranitel'nyh organov*. Materialy mezhdvostvennoj nauch.-prakt. konf., priurochennoj k prazdnovaniju 70-letija so dnja sozdanija juridicheskoy sluzhby sistemy MVD Rossii. [Ensuring the protection of the interests of the territorial body of the Ministry of Internal Affairs of Russia in the courts and the legal protection of its employees (on the example of the Ministry of Internal Affairs of Russia in the Ryazan region). *Actual issues of legal support of law enforcement agencies*. Materials of interdepartmental scientific-practical. conf., timed to celebrate the 70th anniversary of the creation of the legal service of the Russian Interior Ministry system. In N.N. Pilyugin (ed.). Ryazan: "Concept" Publ., 2017.
8. Nikiforov G.S. *Psihologija zdorov'ja*. [Psychology of health]. St. Petersburg: Rech', 2002, 256 p.
9. Osadchuk O.L. [The professional reliability of the teacher as a factor in ensuring the quality of preparation of university students]. *Gumanitarnye, sotsial'no-ekonomicheskie i obshhestvennyye nauki*, 2014, no. 1, pp. 151-154. (In Russ.).
10. Poyarkov S.Yu. Formirovanie professional'noj nadezhnosti sotrudnikov pravookhranitel'nyh organov. Diss...kand. ped. nauk. [Formation of professional reliability of law enforcement officers. Ph.D. (Pedagogical) Thesis]. St. Peterburg, 1997, p. 149.
11. Semchuk I. Psihologicheskie aspekty formirovanija professional'nyh kachestv sotrudnika OVD [Psychological aspects of the formation of professional qualities of a police officer]. *Professional: Populyarno-pravovoj almanakh MVD Rossii*. URL: <http://www.ormvd.ru/pubs/102/15834> (accessed 21.04.2018).
12. Solovyeva A.V. Professional'no vazhnye kachestva sotrudnikov OVD: nadezhnost'. *Moral'no-psihologicheskoe obespechenie operativno-sluzhebnoj dejatel'nosti sotrudnikov OVD: sostojanie, problemy i puti sovershenstvovanija*. Materialy Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii [Professionally important qualities of ATS officers: reliability. *Moral and psychological support of the operational-service activity of ATS officers: state, problems and ways of improvement*. Proceedings of the All-Russian Scientific and Practical Conference]. Krasnodar, 2014, pp. 256-259.
13. Solytk A.A. [Psychology of professional reliability of the teacher of physical education: the strategy and ways of its implementation]. *Uchenye zapiski universiteta imeni P.F. Lesgafta*, 2014, no. 1 (107), pp. 102-107. (In Russ.).
14. Troshina Yu.V. [Theoretical model of psychological conditions for ensuring the personal reliability of a cadet (student) of educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia]. *Chelovecheskij kapital*, 2017, no. 3(99), pp. 107. (In Russ.).
15. Fedotov S.N., Eremenko T.E. O rezul'tatah primenenija STIM – testa v skriningovykh issledovanijah v interesah ocenki professional'noj nadezhnosti sotrudnikov pravookhranitel'nyh organov. *Psihologija truda i upravlenija v sovremennoj Rossii: organizacija, rukovodstvo i predprinimatel'-stvo*. Materialy Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii, posvjawennoj 20-letiju fakul'teta psihologii i social'noj raboty [On the results of applying the STIM test in screening studies in the interests of assessing the professional reliability of law enforcement officers. *Psychology of Labor and Management in Modern Russia: Organization, Leadership and Entrepreneurship*. Proceedings of the International Scientific and Practical Conference dedicated to the 20th anniversary of the Faculty of Psychology and Social Work]. 2014, pp. 379-383.
16. Khamidova I.V., Kryuchkov V.V., Lopatin E.A., Svinareva O.V. *Professional'naja nadezhnost' kak faktor social'no-psihologicheskogo zdorov'ja sotrudnikov OVD* [Professional reliability as a

factor in the socio-psychological health of ATS employees]. Ryazan: Ryazan branch of the Moscow University of the Ministry of the Interior of Russia named after V. Ya. Kikotya, 2018, 147 p.

17. Shchevyev A.A., Shchevyeva L.N. Position of professional competence of future specialists in modern Russian education. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya*, 2014, no. 6. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=15691> (accessed 03.05.2018).

**Lopatin Egor.** E-mail: egor.lo@rambler.ru

**Hamidova Irina.** E-mail: i.v.hamidova@yandex.ru

**Kryuchkov Vasilii.** E-mail: confsgd@mail.ru

**Svinareva Olga.** E-mail: olga.svinareva@mail.ru

**Rabazanov Sirazhutdin.** E-mail: s-rabazanov@mail.ru

Date of receipt 11.07.2018

Date of acceptance 10.08.2018