

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ЭРГОНОМИКА

УДК-159.9, 328.185

**ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
КАК УСЛОВИЕ ПРОФИЛАКТИКИ КОРРУПЦИОННОГО
ПОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ
И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

Д.В. Александров¹, В.В. Копылов¹, О.А. Копылова²

¹Тверской филиал ФГКОУ ВО «Московский университет
МВД России им. В.Я. Кикотя»,

²Тверской филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

Обоснована идея повышения эффективности противодействия коррупции в органах государственной и муниципальной власти посредством реализации психолого-акмеологического сопровождения профессиональной деятельности и перспективы внедрения в деятельность психологов кадровых служб в этих структурах методов антикоррупционной диагностики всех категорий служащих. Рассмотрена возможность психодиагностического тестирования в процессе аттестации действующих служащих и на этапе отбора кандидатов на государственную и муниципальную службу, а также обеспечение психолого-акмеологического сопровождения государственных гражданских служащих для формирования антикоррупционного поведения на протяжении всего периода их профессиональной деятельности.

Ключевые слова: *психолого-акмеологическое сопровождение, устойчивое антикоррупционное поведение, государственная гражданская и муниципальная служба, кадровая работа в органах власти, психодиагностическое тестирование.*

Сегодня коррупция для нашего государства является основным источником проблем, порождающих многочисленные негативные экономические и социальные последствия. По сути, это преступление против конституционного строя, государственного управления, государственной службы. В последнее десятилетие руководством страны приняты федеральные законы, программы, Указом президента утвержден «Национальный план противодействия коррупции на 2018–2020 годы» [1], предусматривающий комплекс мер, направленных на повышение эффективности деятельности по профилактике коррупции. Несмотря на это, за 2017 г. «Россия набрала 29 баллов из 100 и заняла 135-е место из 180» – именно таков индекс восприятия коррупции (ИВК, Corruption-perceptionindex). Такие данные опубликованы международным движением Transparency International [6]. По статистическим данным Следственного комитета РФ, 1-е место по преступлениям коррупционной направленности

занимают сотрудники органов внутренних дел (845 чел.), на 2-м месте – должностные лица государственных и муниципальных организаций (571 чел.), на 3-м месте – должностные лица органов местного самоуправления (529 чел.), далее – военнослужащие (490 чел.), работники Минюста России (360 чел.), в т. ч. ФСИН (203 чел.), ФССП (145 чел.), работники образования и науки (277 чел.), работники здравоохранения (221 чел.). Кроме того, фигурантами дел о коррупции стали 71 сотрудник таможни, 38 работников Минприроды России, 34 сотрудника МЧС России. Возраст фигурантов дел – 35–55 лет. Это возрастной период, когда могут наиболее полно раскрыться все показатели профессиональной деятельности и личностного роста служащих органов власти.

Вышеприведенные статистические данные наглядно показывают, что реализуемые государством меры по противодействию, профилактике коррупции в сфере публичного управления малоэффективны. Изучая опыт и практику организации противодействия коррупции в экономически развитых государствах (например, Швеции, Финляндии, Сингапуре), можно сделать вывод, что, кроме высоких зарплат и социальной защиты чиновников, открытости органов власти, независимого и эффективного правосудия, общественного и государственного контроля, в обществе культивируются высокие морально-нравственные принципы поведения, при которых честность стала обязательной нормой служебной этики, что обеспечивает устойчивое антикоррупционное поведение чиновников всех ветвей и уровней власти. Данные факты подтверждают мнение М.Е. Охотского, определившего «коррупцию как проблему не только и не столько юридическую и управленческую, сколько политическую и нравственную» [4]. А, как известно, нравственность – это внутренний регулятор поведения человека, побуждающий поступать в соответствии со своей совестью, которая является основой самостоятельной критической оценки совершаемых поступков, действий. Говоря о правовых, организационно-управленческих, социальных аспектах, важно отметить, что нравственность, совесть имеют психологическую природу. Так, по словам М.М. Решетникова, «без психологически обоснованных подходов вряд ли что-то можно сделать, ибо коррупция – только в ее последствиях правовая и экономическая проблема, а исходно – сугубо психологическая и общечеловеческая» [5]. Очевидно, что необходим психологический подход к решению данной проблемы. Психология личности человека изучает разные цели, мотивы, ценности вхождения во власть, занятия управленческих должностей на всех уровнях управления, а акмеология – потребности профессионального и личностного роста, построения карьеры на разных возрастных этапах и стадиях профессионального развития, во всех проявлениях внутренних противоречий, изменчивости всех характеристик личности на всем жизненном пути, а также

возможного возникновения профессиональных деформаций, к которым можно отнести коррупционное поведение служащего.

Поскольку функция по профилактике коррупции в органах государственной власти и органах местного самоуправления возложена на подразделения кадровых служб, то необходимо обратить внимание на специальную профессиональную подготовку, профессиональный отбор специалистов этих служб. При этом деятельность кадровой службы не должна сводиться только к составлению проектов локальных нормативных актов и проверке представленных сведений о доходах и расходах, имуществе служащих, подготовке документов для квалификационного экзамена и аттестации служащих, актуализации сведений, содержащихся в анкетах, представляемых в государственные (муниципальные) органы при поступлении на службу, об их родственниках в целях профилактики конфликта интересов. Главной задачей должен стать грамотный кадровый менеджмент, включающий не только кадровое делопроизводство, но и развитие персонала на всех этапах жизненного цикла как служащего, так и органа власти. Специалисты кадровых служб должны заниматься не только селекцией лиц, не восприимчивых к преступлениям коррупционной направленности, но и на высоком профессиональном уровне реализовывать мероприятия по профилактике коррупционных правонарушений служащими, а также осуществлять психолого-акмеологическое сопровождение профессионального развития государственного / муниципального служащего.

Для достижения этой цели следует в штат кадровой службы органа власти ввести ставку психолога, задачей которого станет как раз профессиональное компетентное выявление морально-нравственных, психологических, профессионально-значимых личностных качеств, создание системы профессионального отбора претендентов на замещение вакантной должности государственной гражданской или муниципальной службы, а также дальнейшее психолого-акмеологическое сопровождение деятельности каждого служащего. Заключение компетентного психолога должно играть существенную роль в решении вопросов конкурсного отбора при формировании кадрового состава органа власти, а также при подготовке служащего к аттестации и квалификационному экзамену.

В органах власти субъектов РФ имеется положительный опыт включения в штат кадровых служб психологов. Положительно зарекомендовал себя подобный опыт на военной службе. Такая практика давно и успешно себя оправдывает, хотя часто деятельность психолога сводится к психодиагностике (тестированию), что позволяет выявить индивидуальные личностные и профессионально-значимые качества кандидата на замещение вакантной должности государственной службы, а применение *компьютеризированного комплекса (например, «АКорД»)* позволяет выявить уровень антикоррупционной устойчивости личности

как способности противостоять коррупционному давлению. При этом определяются личностные характеристики: «уровень самодостаточности (автономности, внутренней защищенности от влияния среды), уровень сформированности антикоррупционных установок (структуры лично значимых ценностей и целей) и уровень саморегуляции деятельности (способностей к планированию, прогнозированию и оценке последствий своих действий, а также к нервно-психической устойчивости в условиях влияния среды)» [2]. Проводя психодиагностическое исследование с помощью «АКорД» в налоговой службе, органах внутренних дел, таможне и других госучреждениях, О.В. Вановская протестировала 600 служащих, из которых 59 % проявили средний уровень антикоррупционной устойчивости, 35 % были склонны к коррупции и только 6 % продемонстрировали высокий уровень устойчивости к коррупционному поведению. Таким образом, 59 % опрошенных нуждаются в мероприятиях психолого-акмеологического сопровождения на предмет формирования антикоррупционного поведения и личностной устойчивости от внешних факторов, например коррупционного давления со стороны граждан [2].

В контексте психолого-акмеологического сопровождения заслуживает внимания психодиагностический инструментарий (комплекс), разработанный С.В. Духновским, представляющий систему оценки надежности кадров, включающую в себя методики: «Нормативность. Интеллект. Регуляция», «Субъективная оценка классов опасности личности» и «Определение профессионально-психологического типа личности». Как отмечает автор, «своевременная диагностика психологической надежности государственных гражданских и муниципальных служащих будет являться условием, минимизирующим кадровые риски» [3]. Психологическое тестирование уже действующих государственных (муниципальных) служащих возможно проводить в ходе очередной аттестации, закрепленной законодательно. После проведения аттестации комиссия принимает решение о соответствии служащего требованиям занимаемой должности, а также отвечает на вопрос о склонности служащего к проявлениям коррупционных правонарушений или ее отсутствию. Следовательно, психолог, используя в контексте психолого-акмеологического сопровождения профессиональной служебной деятельности инструменты психологического тестирования, призванного выявить деловые и личностные качества, а также степень склонности личности к коррупционно-опасному поведению, сможет компетентно разрабатывать меры общей и индивидуальной профилактики в сочетании с инновационными тренинговыми и консультативными программами. При выявлении склонности служащего к совершению коррупционного правонарушения в его план индивидуального развития следует обязательно включать мероприятия по профилактике коррупционного поведения – например, посещение тренинга антикоррупционного поведения

(желательно с наставником) и прохождение повышения квалификации. Успешное прохождение служащим этих мероприятий можно будет учитывать при аттестации государственных (муниципальных) служащих.

Психодиагностическое тестирование также может обеспечить объективность отбора кандидатов на замещение вакантных должностей государственной или муниципальной службы, позволит определить, насколько претендент уже обладает необходимыми качествами, соответствующими принципу профессионализма и компетентности, и насколько склонен/несклонен к проявлениям коррупционного поведения. Первичную психодиагностику нельзя, на наш взгляд, расценивать как нарушение прав и свобод кандидата на вакантную должность государственной гражданской или муниципальной службы, а также государственного или муниципального служащего.

Введение нового подхода к формированию кадровой службы, наличие в данной службе психолога, обладающего соответствующими компетенциями, который и призван проводить соответствующее грамотное и беспристрастное тестирование в целях отбора на государственную (муниципальную) службу только лиц, приверженных интересам государства и общества, обеспечит реальную реализацию и защиту данных интересов. Соответственно, указанные мероприятия направлены на обеспечение реализации прав и свобод человека и гражданина (принцип, заложенный Конституцией РФ и воплощенный в законодательстве о государственной и муниципальной службе), общества и государства.

Психодиагностическое тестирование не направлено на конкретное выявление коррупционных помыслов у кандидата на замещение вакантной должности государственной гражданской, муниципальной службы и у государственного (муниципального) служащего при проведении конкурсного отбора. Первичное тестирование направлено на выявление деловых и личностных качеств, уровня ответственности, стрессоустойчивости кандидатов, т. е. всех тех качеств и характеристик, которые должны быть присущи государственным и муниципальным служащим и которые составляют основу формирования потенциала профессионального саморазвития, достижения вершин профессионализма и компетентности. В первичное (входное) тестирование включается блок вопросов для выявления приверженности к ценностям государственной службы. Он-то и позволит ответить на вопрос, склонен ли государственный, муниципальный служащий, кандидат на должность государственной гражданской или муниципальной службы к совершению коррупционных правонарушений, насколько велика эта склонность. Каждый государственный, муниципальный служащий индивидуален, и психолого-акмеологическое сопровождение позволит выявить морально-нравственные, профессионально значимые качества, необходимые для осуществления деятельности на государственной и муниципальной

службе, или склонность к коррупционному поведению и возможность в итоге занимать должности государственной гражданской или муниципальной службы. Выявление склонности к коррупционному поведению не должно автоматически ставить ярлык «коррупционер» на кандидате или служащем. Это должно служить поводом и основанием для более тщательной и эффективной работы кадровой службы, и в первую очередь психолога, способного осуществлять психолого-акмеологическое сопровождение. В исключительных случаях, при наличии заключения психолога, сделанного не только на основании психологического тестирования, но и после личной беседы и ряда специальных мероприятий, государственный служащий, склонный к коррупционным правонарушениям, может быть подвергнут проверке на детекторе лжи или с использованием речевого анализатора.

В отличие от существующей практики кадровой работы с государственными и муниципальными служащими, рассмотренные в настоящей статье вопросы психолого-акмеологического сопровождения нацелены не только на выявлении существующего уровня профессиональной подготовки, но и на развитие потенциала служащих на протяжении всего периода служебной деятельности для достижения ими вершин профессионального мастерства.

Идеальный государственный (муниципальный) служащий должен обладать гражданской позицией, правовым сознанием, высокими морально-нравственными качествами, исполнительностью, ответственностью, действовать в соответствии с общегосударственными интересами и интересами каждого гражданина. Именно таких результатов позволят добиться предлагаемые мероприятия в контексте психолого-акмеологического сопровождения служащих, что обеспечит реальную, а не декларируемую базу для создания управленцев нового типа, с устойчивым антикоррупционным поведением, эффективно выполняющих свои служебные обязанности на основании и во исполнение закона, иных нормативно-правовых актов, в соответствии с должностным регламентом (или инструкцией для муниципальных служащих).

Обосновывается такая необходимость еще и тем, что Министерством труда и социальной защиты предложено включить в федеральную программу развития государственной гражданской службы психологическое тестирование государственных служащих в целях противодействия коррупции, однако такое тестирование должно рассматриваться как один из элементов психолого-акмеологического сопровождения служащих в их профессиональной деятельности с последующим применением современных психотехнологий и кадровых технологий, активно внедряемых в деятельность кадровых служб органов власти для профилактики коррупционного поведения служащих.

Список литературы

1. О Национальном плане противодействия коррупции на 2018–2020 годы»: указ Президента РФ от 29 июня 2018 г. № 378 // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/7187769> (дата обращения: 15.12.2018).
2. Вановская О.В. Психология коррупционного поведения государственных служащих: монография. 2-е изд., стер. М.: Юрайт, 2018. 251 с.
3. Духновский С.В. Оценка психологической надежности государственных гражданских и муниципальных служащих: описание психодиагностического комплекса. URL: <https://www.csu.ru/faculties> (дата обращения: 15.12.2018).
4. Охотский Е.В., Игнатов В.Г., Лытов Б.В. и др. Государственная служба: теория и организация / Ростов-н/Д, 1998. 501 с.
5. Решетников М.М. Психология коррупции: утопия и антиутопия. СПб.: Восточно-Европейский институт психоанализа, 2008. 128 с.
6. Россия в Индексе восприятия коррупции – 2017: посадки не помогли. URL: <https://transparency.org.ru/research/indeks-vospriyatiya-korrupsii/rossiya-v-indeks-vospriyatiya-korrupsii-2017-posadki-ne-pomogli.html> (дата обращения: 15.12.2018).

PSYCHO-ACMEOLOGICAL ACCOMPANYING PROFESSIONAL WORKING AS THE PREVENTION CONDITION OF CORRUPTION BEHAVIOR OF STATE CIVIL AND MUNICIPAL EMPLOYEES

V.D. Alexandrov¹, V.V. Kopylov¹, O. A.Kopylova²

¹Tver branch of Moscow State University Ministry of Internal Affairs of Russia named after V.Ya. Kikotya, Tver

²The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Tver

In this article is being considered the one version of increasing efficiency of anti-corruption working in state and municipal authorities, opportunity of realization the psycho-acmeological accompanying professional working and possibility of introducing the methods of anti-corruption diagnosis of employees into psychologists of personnel services work. As an innovation, proposed to introduce psycho-acmeological accompanying of state civil servant for the formation of anti-corruption behavior throughout the entire period of professional working.

Keywords: *psycho-acmeological accompanying, sustainable anti-corruption behavior, state civil and municipal service, personnel work in government.*

Об авторах:

АЛЕКСАНДРОВ Дмитрий Васильевич – старший психолог отдела по работе с личным составом, Тверской филиал Московского университета МВД России им. В.Я. Кикотя (170040, г. Тверь, ул. Кривичская, 12), капитан полиции

КОПЫЛОВ Виталий Викторович – кандидат юридических наук, профессор кафедры тактико-специальной, огневой и физической подготовки, Тверской филиал Московского университета МВД России им. В.Я. Кикотя (170040, Тверь, Кривичская, 12), e-mail: kopylov_70@inbox.ru

КОПЫЛОВА Ольга Александровна – кандидат психологических наук, доцент, зав. кафедрой гуманитарных и естественнонаучных дисциплин, Тверской филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (170001, г. Тверь, ул. Вагжанова, 7), e-mail: okane.tver@mail.ru