



КАДРОВЫЙ ОТБОР КАК ФАКТОР СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ОХРАННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ ПРЕСТУПНОСТИ

Юрий БЕЛИКОВ,

соискатель кафедры уголовного права и процесса
Национальной академии управления

Summary

In this paper a theoretical study of the issue of cadre selection of candidates for the post of security guard private security organizations. Based on the analysis of legal literature concludes that the need for such a selection in two stages. At first, formal step, a check compliance with legal requirements and the candidate having had all the necessary documents certifying conformity. In the second stage should be psychological testing and clarification of the motives of the candidate. Attention is paid to the systematic neglect of the second phase, which leads to the occupation of Security Guards people without appropriate mental and moral qualities, which leads to a significant decrease in efficiency of operation of private security organizations in combating crime.

Key words: security activities, security services, against crime, safety.

Аннотация

В статье проводится теоретическое исследование вопроса кадрового отбора кандидатов на должность охранника негосударственных охранных организаций. На основании анализа юридической литературы делается вывод о необходимости проведения такого отбора в два этапа. На первом, формальном этапе, осуществляется проверка соответствия кандидата требованиям законодательства и наличия у него всех необходимых документов, подтверждающих такое соответствие. На втором этапе должно осуществляться психологическое тестирование и выяснение мотивов кандидата. Обращается внимание на систематическое игнорирование проведения второго этапа, что приводит к занятию должностей охранников людьми, не имеющими соответствующих психологических и моральных качеств, что приводит к существенному снижению эффективности деятельности негосударственных охранных организаций в сфере противодействия преступности.

Ключевые слова: охранный персонал, охранные услуги, противодействие преступности, безопасность.

Постановка проблемы. Сегодня профессия частного охранника приобретает в Украине все более массовый характер. По некоторым данным за период с 2001 по 2010 годы численность охранных предприятий увеличилась с 1005 до 3818, то есть в 3,7 раза [1, с. 204], а количество лиц, занятых в указанной сфере общественной деятельности превышает 4 тысячи человек [2, с. 154]. Анализ ситуации позволяет говорить о существовании в Украине самостоятельной индустрии услуг в сфере охраны и безопасности. В то же время, качество услуг в значительной степени зависит от уровня подготовки лица, которое ее предоставляет. Кроме того, рассматривая деятельность негосударственных охранных организаций с позиции исполнения ими функции противодействия преступности, мы снова возвращаемся к вопросу уровня профессиональной подготовки сотрудников негосударственных охранных организаций в аспекте их готовности к исполнению данной функции.

Актуальность темы исследования обусловливается тем, что, несмотря на доказанность мировым опытом эффективности привлечения негосударственных правоохранительных служб (охран-

ных, детективных предприятий, частных служб безопасности) к исполнению функции противодействия преступности, в Украине подобная вовлеченность негосударственных охранных организаций в правоохранительную деятельность остается на крайне низком уровне. Существующая ситуация объясняется рядом факторов (несовершенство национального законодательства, особенности менталитета и т.д.), среди которых не последнее место занимает часто объективно недостаточный уровень подготовки сотрудников негосударственных охранных организаций. Вопросы кадрового отбора и профессиональной подготовки сотрудников негосударственных охранных организаций на сегодняшний день еще не становились предметом научного исследования, хотя необходимость такого исследования является очевидной.

Состояние исследования. Научный анализ проблем, связанных с организацией и осуществлением охранных деятельности проводился украинскими исследователями: В.И. Курило, А.Г. Сачаво, О.П. Угровецким (административно-правовой аспект) и российскими исследователями: Е.Г. Андреевой, Ю.Ю. Бузакиной, О.А. Евлановой, Э.А. Ильясовым, Т.Э. Зулфугарзаде, А.А. Качаловым, Л.И. Овчинниковой и

др., работы которых стали основой для дальнейшего исследования автором вопроса предупреждения преступности негосударственными охранными организациями.

Целью и задачами статьи является исследование регулирования законодательством Украины требований к профессиональной подготовке сотрудников негосударственных охранных организаций. Новизна работы заключается в том, что автором делается попытка разработки практических рекомендаций, применение которых позволит практическим работникам повысить уровень качественного профессионального отбора сотрудников негосударственных охранных организаций и, тем самым, обеспечить их более эффективную роль в исполнении функции противодействия преступности.

Изложение основного материала. В контексте данной работы автор рассматривает противодействие преступлению как действия частного охранника, направленные на предотвращение незаконных действий третьих лиц по отношению к охраняемому им имуществу или лицу. Успешность таких действий зависит от ряда факторов. Причем говорить об успешности можно как в практическом (предотвращение преступления),



так и в юридическом аспекте. Последний заключается в том, что противодействие преступности должно осуществляться с обязательным соблюдением принципов законности, уважения к правам человека, равенства всех людей перед законом и судом, пропорциональности между превентивным принуждением и преступлением, которое предотвращается [3]. Таким образом, охранник должен не только иметь соответствующий уровень физической подготовки, но и обладать определенными психологическими свойствами, позволяющими адекватно оценить ситуацию и, таким образом, при осуществлении своей деятельности не перейти тонкую грань, отделяющую необходимые меры защиты от превышения ее пределов. Кроме того, для оценки указанных пределов охранник должен иметь достаточный уровень юридической подготовки. Как указывает О.В. Турьян, «охранная деятельность обеспечивает безопасность разных материальных объектов, учреждений и организаций, а также отдельных личностей (публичных людей, артистов, бизнесменов и др.). Поэтому от уровня подготовки охранников, их готовности к деятельности в экстремальных условиях зависит безопасность и жизнь тех объектов, охрану которых они осуществляют» [4, с. 179].

Вопросам кадрового отбора персонала в сфере оказания охранных услуг уделяется значительное внимание во всем мире. На основании проведенного анализа организации такого кадрового отбора в разных странах мира можно сделать вывод о том, что в подавляющем большинстве случаев он проводится в два этапа. Первый этап, его условно можно назвать формальным, заключается в истребовании и оценке анкетных данных кандидата, соответствия предоставленного им пакета документов требованиям законодательства.

Анализ законодательства позволяет выделить три категории сотрудников: персонал охраны, специалист по организации охраны и сотрудник, задействованный в работе пункта централизованного наблюдения.

Так, в соответствии с требованиями статьи 11 Закона Украины «Об охранной деятельности» от 22 марта 2012 года [5] персоналом охраны (то есть работниками, которые непосредственно исполняют функции охраны имущества или физических лиц) могут

быть дееспособные граждане Украины, которые достигли 18 лет и прошли соответствующее обучение либо профессиональную подготовку. Кандидатами должны быть предоставлены документы про то, что они:

1) не находятся на учете в органах здравоохранения в связи с психическим заболеванием, алкоголизмом или наркоманией;

2) не имеют непогашенной или неснятой судимости за совершение умышленного преступления;

3) не имеют ограничений, установленных судом, для выполнения функциональных обязанностей;

4) не имеют ограничений по состоянию здоровья для выполнения функциональных обязанностей;

5) зарегистрированы по месту проживания в установленном законом порядке.

Специалист по организации охраны – это руководитель субъекта охранной деятельности либо его заместитель, начальник филиала, иного обособленного структурного подразделения или его заместитель, в должностные обязанности которого входит организация и проведение мероприятий охраны, контроль исполнения персоналом охраны возложенных на него обязанностей. Сотрудники данной категории, кроме соответствия указанным выше требованиям, должны, в соответствии с п.3.2. Лицензионных условий осуществления охранной деятельности [6], иметь один из образовательных и (или) квалификационных уровней:

– высшее образование и стаж работы не меньше трех лет на должностях офицерского состава в оперативных и следственных подразделениях органов внутренних дел, милиции охраны, Службы безопасности Украины либо стаж не меньше трех лет на командных должностях строевых частей и учебных заведений Вооруженных Сил Украины, на должностях среднего и старшего руководящего состава правоохранительных органов, военных формирований, созданных в соответствии с законами Украины, и ведомственной военизированной охраны;

– высшее образование и стаж работы на руководящих должностях (директора, заместителя директора, руководителя филиала, иного обособленного подразделения) субъекта ох-

ранный деятельности не меньше трех лет либо стаж не меньше трех лет на должностях, ответственных за направление охраны;

– высшее юридическое образование и стаж работы по специальности в субъекте охранной деятельности не меньше трех лет.

Что касается сотрудников, задействованных в работе пункта централизованного наблюдения, то кроме требований, которые предъявляются к персоналу охраны, они должны иметь уровень образования не ниже полного общего среднего образования.

На этапе формальной проверки следует обращать внимание не только на наличие либо отсутствие необходимых документов. Тщательной проверке подлежат и анкетные данные, поскольку в них могут содержаться противоречия, указывающие либо на необходимость дополнительной проверки, либо вообще на нецелесообразность дальнейшей работы с кандидатом.

Второй этап заключается в оценке как психологических, так и моральных качеств кандидата. Следует сразу отметить, что законодательство Украины не содержит никаких указаний относительно необходимости проведения данного этапа, и, таким образом, его проведение остается на усмотрение работодателя. Тогда как, например, статья 17 Закона Украины «Про милицию» среди требований, предъявляемых к кандидату на службу в милиции, называет личные, деловые и моральные качества [7]. На данном этапе с использованием специальных методик проводится исследование таких качеств кандидата, как раздражительность, уровень спокойствия, уравновешенность, повышенная чувствительность, коммуникабельность, темперамент и др., причем каждая из характеристик оценивается с точки зрения их возможного положительного либо отрицательного влияния на возможность исполнения кандидатом своих обязанностей. В некоторых странах на этом этапе разрешено даже использование полиграфы (детектора лжи) либо проведение психологических исследований. Необходимость данного этапа очевидна, поскольку, как указывает Т.Э. Зулфугарзаде «отсутствие в анкетных данных сведений о каких-либо нарушениях противоправного или этического характера не



обязательно свидетельствует о надежности кандидата, так как не исключено что, возможно, для их совершения «просто не было соответствующих мотивов» [8, с. 83].

Таким образом, важное место должно отводиться профессионально-психологическому отбору кандидатов на должность охранника, который заключается в комплексном исследовании личности с целью прогнозирования профессиональной пригодности лица на основании наличных у него психофизиологических и психологических качеств и характеристик [9, с. 43]. Именно этот второй этап сегодня часто игнорируется при комплектовании штата негосударственных охранных организации. Руководители отдают предпочтение наличию хорошей физической формы и необходимой подготовки. В то же время, хорошая физическая форма, поддерживаемая в спортзале, не является гарантией готовности лица противостоять реальной угрозе, исходящей от правонарушителя.

То же самое можно сказать и о наличии у кандидата прошлого опыта работы в силовых структурах, что часто рассматривается как преимущество (что, опосредованно нашло свое отражение и в законодательстве, как было показано выше). Безусловно, полученный при прохождении службы в силовых структурах практический опыт часто является положительным фактором. Но нельзя забывать о возможных проявлениях профессиональной деформации, степень и возможные последствия которой также должны быть оценены психологом.

Необходимой, хотя и довольно непростой задачей, на втором этапе является выяснение мотивов, по которым лицо выявляет желание работать охранником. Среди «негативных» мотивов можно выделить обоснование такого желания исключительно удобным графиком работы, возможностью (по мнению кандидата) не особо напрягаясь зарабатывать приличные деньги. Работа охранника таким кандидатам представляется аналогом классического анекдотичного образа пожарника – пока тот спит, служба идет.

Встречается и корыстный мотив (выявление которого является наиболее сложным). Лицо стремится устроиться на должность охранника именно с це-

лью получить доступ к материальным ценностям, иногда, как этап подготовки к совершению кражи либо грабежа.

Выводы. Внимание, уделяемое сегодня вопросам кадрового отбора при приеме на работу охранников негосударственных охранных организации, является крайне недостаточным. Такой отбор является необходимым условием успешного осуществления охранниками своей деятельности, в том числе, в сфере противодействия преступности. Законодательство Украины, регулируя первый этап кадрового отбора, не содержит никаких указаний относительно второго (признанного мировой практикой), не только в качестве правовой нормы, но даже на уровне методических рекомендаций. В системе силовых структур сегодня накоплен достаточный опыт психологического отбора кандидатов, который мог бы быть использован и при формировании кадрового состава негосударственных охранных организаций. Организация такого направления сотрудничества правоохранительных органов и негосударственных охранных организаций позволила бы значительно поднять уровень профессионализма последних.

Список использованной литературы:

1. Лефтеров Л. В. Самозабезпечення економічної безпеки суб'єктами господарювання / Л. В. Лефтеров // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2011. – № 4. – С. 202-206
2. Франчук В. І. Роль приватних структур у забезпеченні економічної безпеки акціонерних товариств / В. І. Франчук // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2011. – №1. – С. 147-154
3. Деревягін О. О. Удосконалення організації запобігання та розкриття квартирних крадіжок у курортній місцевості АР Крим / О. О. Деревягін // Кримський юридичний вісник. – 2010. – Випуск №1 (8). – Частина I [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Kyuv/2010_1_1/10.pdf
4. Тур'ян О. В. Психологічні вимоги до особистості співробітника приватного охоронного підприємства / О. В. Тур'ян // Проблеми екстремальної

психології. – 2010. – Випуск 8. – С. 179-187

5. Закон України від 22 березня 2012 року №4616-VI «Про охоронну діяльність» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/4616-17>

6. Наказ Міністерства внутрішніх справ від 15 квітня 2013 року № 365 «Про затвердження Ліцензійних умов провадження охоронної діяльності» / Офіційний вісник України від 7 червня 2013 року № 40, стор. 377, стаття 1436, код акту 67268/2013

7. Закон України від 20 грудня 1990 року №565-XII «Про міліцію» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/565-12>

8. Зулфугарзаде Т. Э. Правовые и организационные основы деятельности частных детективных и охранных структур по предупреждению преступлений : дис. на соискание наук. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.08 «Уголовное право и криминология; уголовно-исполнительное право» / Теймур Эльдарович Зулфугарзаде – Москва, 1998. – 180 с.

9. Вітомський Ю. Л. Професійна деформація особистості охоронника приватного охоронного підприємства / Ю. Л. Вітомський // Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПНУ. – 2011. – Том XIII, частина 5. – С. 40-49