

УДК 159.9.072

**ВЗАИМОСВЯЗЬ ТИПОВ СОЦИАЛЬНО-КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ С ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАДЕЖНОСТЬЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ****Сергей В. Духновский<sup>1</sup>.@**<sup>1</sup> Курганский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 640022, Россия, Курган, ул. Карла Маркса, 147А

@ dukhnovskysv@mail.ru

Поступила в редакцию 15.01.2018. Принята к печати 21.02.2018.

**Ключевые слова:** государственный гражданский служащий, психологическая надежность, социально-кадровая политика, кадровые риски.

**Аннотация:** В статье с привлечением эмпирического материала выявлены доминирующие типы социально-кадровой политики у государственных гражданских и муниципальных служащих. Определены взаимосвязи типа кадровой политики с регулятивным, индивидуально-типологическим и профессионально-психологическим компонентом надежности служащих. Описаны кадровые риски типов кадровой политики у государственных гражданских и муниципальных служащих с разным профессионально-психологическим типом личности (руководитель, исполнитель, коммуникатор и генератор). В ходе исследований нашла свое эмпирическое подтверждение гипотеза о том, что рассогласование между используемой в организации типом социально-кадровой политики и его оценкой сотрудниками, обусловленной регулятивными, индивидуально-типологическими и профессионально-психологическими особенностями надежности, является источником кадровых рисков, снижающим безопасность организации. Установлено, что каждый тип социально-кадровой политики (инертный, демагог, прагматик и стабильный) имеет свои специфические кадровые риски, обусловленные регулятивным, индивидуально-типологическим и профессионально-психологическим компонентами надежности государственных гражданских и муниципальных служащих. Оценка регулятивных, индивидуально-типологических и профессионально-психологических особенностей государственного гражданского и муниципального служащего как компонентов его надежности, реализуемая в ходе личностно-профессиональной диагностики, может быть использована в рамках кадровой политики развития персонала, а также в оценках результатов деятельности работников. Оценка социально-кадровой политики выступает одним из условий управления кадровыми рисками, обусловленными индивидуально-психологическими особенностями государственных гражданских и муниципальных служащих, что является фактором, повышающим кадровую безопасность организации в целом.

**Для цитирования:** Духновский С. В. Взаимосвязь типов социально-кадровой политики с психологической надежностью государственных гражданских и муниципальных служащих // Вестник Кемеровского государственного университета. 2018. № 1. С. 109–116. DOI:10.21603/2078-8975-2018-1-109-116.

Кадровая политика является одним из условий, минимизирующих риски, связанные с «использованием» человеческих ресурсов организации, повышая тем самым эффективность её функционирования и кадровую безопасность организации.

Проблема кадровой политики государственной гражданской и муниципальной службы освещалась в работах Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина [1], Н. Л. Ивановой, О. А. Васильевой [2], Р. Ф. Латыпова [3] и др.

В нашем исследовании мы придерживаемся позиции, согласно которой *кадровая политика* предполагает формирование кадрового потенциала, в профессиональном плане обеспечивающего эффективное функционирование организации; это своего рода средство обретения «человеческих ресурсов» организацией – способностей и умений работников; сохранение и поддержание баланса процессов обновления

и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства. Социально-кадровая политика предполагает оценку психологической надежности государственных гражданских и муниципальных служащих, благодаря которой возможно осуществлять совершенствование профессиональной деятельности служащего (за счет раскрытия его потенциала) и, соответственно, за счет мастерства профессионализма работника повышать эффективность деятельности организации.

Вопросы надежности сотрудника, кадровой безопасности и кадровых рисков рассматривались в работах А. Р. Алавердова [4], В. М. Крука [5], В. Д. Небылицына [6], А. В. Смирнова [7] и др.

Под *психологической надежностью* государственных гражданских и муниципальных служащих по-

нимаем сочетание регулятивных, индивидуально-типологических и профессионально-психологических характеристик человека, которые могут манифестировать себя в поведении, а могут находиться в латентном состоянии и проявиться только при определенных условиях и обстоятельствах. *Психологическая надежность* служащих является условием, снижающим кадровые риски как для организации, так и для субъектов трудовой деятельности, условием успешной профессионализации служащих (их карьеры). Психологическая надежность имеет свои составляющие, к которым мы относим: регулятивную, индивидуально-типологическую и профессионально-психологическую.

*Индивидуально-регулятивный компонент* надежности включает в себя показатели социальной нормативности (ненормативности), интеллекта (репродуктивного – креативного), контроля поведения (рассудочного – эмоционального).

*Личностно-типологический компонент* надежности представлен латентными (скрытыми) или депривированными потребностями, которые являются наиболее мощными радикалами развития человека, образуя его личностный тип – «класс опасности» (в терминологии Л. Зонди).

*Профессионально-психологический компонент* надежности обусловлен наиболее развитыми актуальными и потенциальными способностями и личностными качествами человека, способными реализоваться (манифестироваться) в профессиональной деятельности. Это дает возможность более точно оценивать актуальный и будущий профессиональный потенциал кандидата (или действующего государственного гражданского и муниципального служащего), его профессиональный тип: руководитель, исполнитель, генератор и коммуникатор [8].

*Кадровая безопасность системы государственной гражданской и муниципальной службы* – комплекс мер, направленных на минимизацию психогенных кадровых рисков, обусловленных психологической надежностью (ненадежностью) работника, предполагающих причинение ущерба как организации (её отделов, подразделений, департаментов и т. п.), так и самому субъекту трудовой деятельности. Процесс кадровой безопасности включает мониторинг и оценку психологической надежности и кадровых рисков (угроз) [8].

При проведении эмпирического исследования мы исходили из того, что типы социально-кадровой политики «имеют» свои кадровые риски, обусловленные природой человека и в частности особенностями его психологической надежности. Кроме того, зачастую можно наблюдать рассогласование между используемой в организации кадровой политикой и её субъективной оценкой (восприятием) работниками. В этом случае, на наш взгляд, можно говорить о наличии кадрового риска, связанного с индивидуально-психологическими особенностями работников. Мы предполагаем, что рассогласование между социально-кадровой политикой, существующей в организации, и её субъективной оценкой сотрудниками

обусловлено особенностями регулятивного, индивидуально-типологического и профессионально-психологического компонентов надежности государственных гражданских и муниципальных служащих.

**Методика исследования.** В обследовании приняли участие 310 государственных гражданских и муниципальных служащих (170 государственных гражданских и 140 муниципальных служащих), проходивших повышение квалификации на базе Курганского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, возраст обследованных  $39,4 \pm 8,6$  лет. Все участники исследования – граждане Российской Федерации, практически здоровые, прошедшие обследование по просьбе психолога.

В исследовании использовался разработанный нами психодиагностический комплекс, включающий в себя следующие авторские психодиагностические методики:

1. «Нормативность. Интеллект. Регуляция» (НИР). *Основное назначение* – оценка регулятивного компонента психологической надежности сотрудника, факторами которой выступают: социальная нормативность (ненормативность), интеллект (репродуктивный – креативный), регуляция поведения (рассудочная – эмоциональная) [9].

2. «Субъективная оценка классов опасности личности» (СОКОЛ). *Основное назначение* – выявление типов личности, образованных латентными (скрытыми) или депривированными потребностями, детерминирующих психологическую надежность государственных гражданских и муниципальных служащих. Каждый личностный тип включает в себя «классы опасности» – психогенно обусловленные кадровые риски [9].

3. «Определение профессионально-психологического типа личности» (ППТ). *Основное назначение* – определение принадлежности обследованного к одному из основных профессиональных типов работника (руководителя, исполнителя, коммуникатора, генератора), обусловленных его индивидуально-психологическими характеристиками [9].

4. Авторская анкета «Социально-кадровая политика организации» (СКП), разработанная нами на основании представлений, имеющихся в работе И. Б. Гуркова, О. И. Зеленовой, А. А. Мутовина [10], и позволяющая выявить такие типы кадровой политики, как инертный, прагматичный, статичный и демагог.

*Описание наиболее значимых результатов исследования.* На первом этапе при помощи анкеты СКП нами была выявлена доминирующая управленческая стратегия организации.

Результаты, представленные в таблице 1, показывают, что доминирующими типами социально-кадровой политики у государственных гражданских и муниципальных служащих являются:

- *Инертный* (отмечается у 43,4 % опрошенных),
- *Демагог* (41,6 %).

**Таблица 1. Средние значения по анкете «Социально-кадровая политика организации» у обследованных государственных гражданских и муниципальных служащих**  
**Table 1. Average values according to the questionnaire "Social Personnel Policy of Organization" in civil and local government officers**

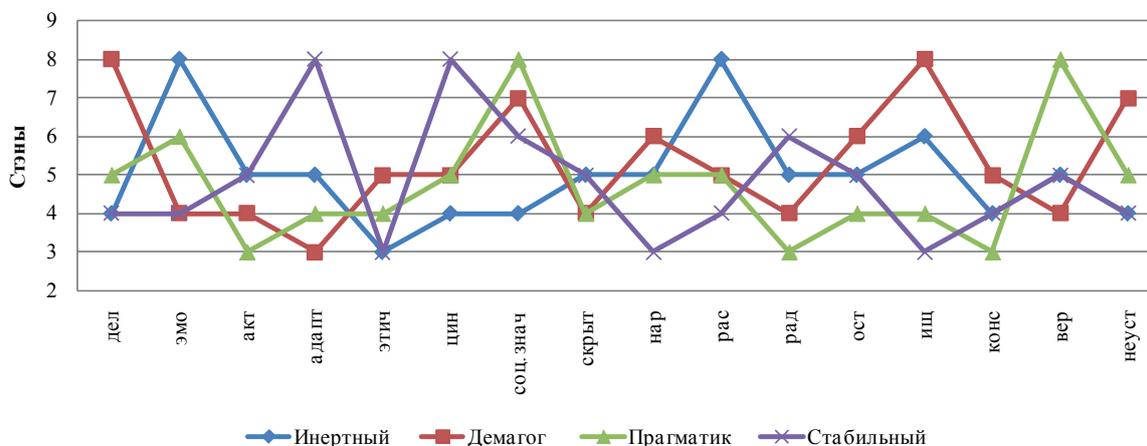
Типы социально-кадровой политики	Средние значения
Инертный	40,0±7,7
Прагматичный	35,7±8,1
Статичный	26,8±5,7
Демагог	34,0±7,3

Далее на основании результатов корреляционного анализа нами были установлены взаимозависимости показателей регулятивного компонента надежности государственных гражданских и муниципальных служащих с типами социально-кадровой политики. Результаты представлены в таблице 2.

**Таблица 2. Матрица интеркорреляций показателей шкал методики «Нормативность. Интеллект. Регуляция» с типами социально-кадровой политики**  
**Table 2. Matrix of intercorrelations between the scale indicators according to the technique "Normativity. Intelligence. Regulation" and types of social personnel policy**

Тип социально-кадровой политики	Шкалы методики		
	Нормативность	Интеллект	Регуляция
Инертный	0,35	0,30	0,57*
Прагматичный	0,55*	0,35	0,32
Стабильный	0,33	0,56*	0,34
Демагог	0,26	0,31	0,54*

Прим.: \* – коэффициенты корреляции на 5 %-м уровне значимости.



**Рис. Выраженность доминирующих «классов опасности» личности обследованных государственных гражданских и муниципальных служащих с разным типом социально-кадровой политики**  
**Fig. Manifestation of the dominating "danger classes" of the identity of the examined civil and local government officers with different type of social personnel policy**

Данные, представленные в таблице 2, показывают, что у государственных гражданских и муниципальных служащих с типом социально-кадровой политики «Инертный» и «Демагог» в регулятивном компоненте надежности выражен *рассудочный контроль поведения*. Соответственно, кадровыми рисками для данных типов кадровой политики могут выступать «жесткий самоконтроль, «маска» чувственной холодности, сдержанность, осторожность, формальность в поведении» [8].

Тип кадровой политики «Прагматик» взаимосвязан с показателем *социальная нормативность*. Кадровыми рисками при этом могут выступать «реагирование чувством вины на нарушение самых нестрогих норм поведения и деятельности, беспокойство и тревожность при угрозе нарушения норм, правил, договоренностей, активизация чувства неполноценности в непривычных ситуациях, стремление «заверить» правильность своего поведения» [8].

Тип кадровой политики «Стабильный» взаимосвязан с таким показателем регулятивного компонента надежности, как *репродуктивный интеллект*, которому присущи следующие кадровые риски: «отсутствие способности работать в условиях дефицита информации, неопределенности и четких инструкций. Трудности при решении творческих задач» [8].

На следующем этапе мы выявили доминирующие личностные типы («классы опасности») государственных гражданских и муниципальных служащих с отмеченными выше типами социально-кадровой политики. Для этого использовали данные, полученные по методике СОКОЛ. Результаты представлены на рисунке.

Результаты, представленные на рисунке, говорят о том, что каждому типу социально-кадровой политики присущи «свои» личностные типы (классы опасности) со свойственными им кадровыми рисками обследованных государственных гражданских и муниципальных служащих.

Тип кадровой политики «Инертный». Классом опасности личности для него является «Эмоционально-сдержанный», предполагающий хорошие адаптивные и общие способности, реалистичность в оценке жизни; стремление к сотрудничеству, ответственность, искренность, организованность, упорство и трудолюбие, ориентация на интеллектуальную активность и достижения. Кадровыми рисками данного типа являются «непереносимость монотонной работы; стремление доминировать может проявляться в конфликтности, бестактности, особенно когда дело касается защиты интересов других людей; протестные реакции выражаются в невыполнении инструкций и распоряжений или сознательной неявке на работу» [8]. Другим классом опасности, присущим данному типу кадровой политики, является «Расчетливый», для которого характерно наличие широких интеллектуальных интересов, упорство, настойчивость, способность к решению абстрактных задач; самоуверенность, независимость, способность к лидерству; реализм, любовь к логике и порядку, педантизм. Кадровыми рисками данного типа являются «Стремление к деструкции, которое в состоянии периодически наступающих депрессий может проявляться в длительной неявке на работу с полным пренебрежением к своим функциональным обязанностям» [8].

Тип кадровой политики «Демагог». Доминирующими классами опасности личности для него являются «Деликатный» и «Ищущий». Классу опасности «Деликатный» присущи следующие характеристики: мягкость, доброта, снисходительность к себе и другим, готовность к сотрудничеству, общительность, желание производить хорошее впечатление, упорство и практичность, ответственность, последовательность, чувство собственного достоинства, независимость; способность тонкого, интуитивного чувствования отношений, их оттенков и нюансов. Кадровыми рисками данного типа является то, что «поведение и позиция на работе чаще всего определяется положением дел в личной жизни. Например, в виде внезапно наступающего пьянства, воровства материальных средств, нарушения рекомендаций, инструкций, распоряжений, поэтому запрещено занимать руководящие должности. Требуется постоянный контроль за выполнением обязанностей и распоряжений» [8]. Для класса опасности «Ищущий» характерно стремление к новому, жажда перемен, неверность, любовь к новшествам, осторожность, эмоциональная холодность, сдержанность, упорство, предприимчивость, разнообразие интересов. Кадровыми рисками данного типа являются «проявление неуместной инициативности и радикализма. Возможны приступы запойного пьянства и попытки самоубийства на почве несчастной любви или конфликтов с близкими. Неустойчивость социальных связей, подверженность чужому влиянию, отсутствие прочных социальных норм» [8].

Тип кадровой политики «Прагматик». Классами опасности личности являются «Социально-значимый» и «Верный». Первому присущи следующие характеристики: деятельностная активность, стремление к социальной значимости, честолюбие, позерство,

желание постоянно быть в центре внимания. Они прекрасно оценивают сильные и слабые стороны собеседника. Кадровыми рисками данного типа является то, что они «не состоятельны как реальные руководители предприятий или производственного процесса, поскольку их единственной целью является достижение собственной значимости. Могут оказываться ведомыми и зависимыми от того, кто ими восхищается. Возможно проявление склонности к аферизму и мошенничеству» [8]. Классу опасности «Верный» свойственны приветливость, коммуникабельность, добродушие, страсть к удовольствиям и развлечениям; чуткость, отзывчивость, мягкость, уважение, стремление к согласию с другими, сочувствие и терпеливость. Кадровыми рисками данного типа является то, что они «могут становиться жертвой обмана и бесстыдной эксплуатации со стороны других лиц. Крайне тяжело переживают утрату отношений или обман. Утратив доверие к людям, отгораживаются от общества, могут совершать суицидальные действия, возможно чрезмерное употребление алкоголя» [8].

Тип кадровой политики «Стабильный». Ему свойственны такие классы опасности личности, как «Циничный» и «Адаптивный». Первому присущи следующие характеристики: тревожность, подавленность, чувствительность и ранимость к замечаниям и критике; подозрительность, скрытность и недоверчивость, упрямство, инертность, вспыльчивость, гневливость, завистливость. Кадровыми рисками данного типа являются «непомерное стремление к власти и зависть к успехам коллег; стремление к власти осуществляется с помощью различных интриг. В случае недостаточного, по их мнению, материального вознаграждения субъекты такого типа могут восполнить этот дефицит с помощью воровства материальных средств и ценностей» [8]. У класса опасности «Адаптивный» выражены любезность, вежливость в общении; стремление к сотрудничеству; снисходительность к себе и другим; консерватизм, конвенциональность (традиционность), пассивность. Кадровыми рисками данного типа являются зависимость поведения и трудовой деятельности от состояния дел в личной жизни, поэтому могут «перетаскивать» своих родственников, любовников и т. п. к себе на предприятие. Есть риск пьянства как реакции на «несчастья в личной жизни» [8].

Описанные факты подтверждаются результатами корреляционного анализа показателей анкеты «Социально-кадровая политика» с отмеченными выше показателями по шкалам методики «Субъективная оценка классов опасности личности». Коэффициенты корреляции находятся в диапазоне от 0,47 до 0,53 (при  $p \leq 0,05$ ).

Таким образом, наличие значимых взаимосвязей позволяет сделать заключение о том, что типы социально-кадровой политики соотносятся с индивидуально-типологическим компонентом психологической надежности государственных гражданских и муниципальных служащих. Соответственно, каждый тип кадровой политики имеет кадровые риски, обусловленные «классами опасности» личности государственных гражданских и муниципальных служащих.

Далее нами были выявлен доминирующий тип социально-кадровой политики, характерный государственным гражданским и муниципальным служащим с разным профессионально-психологическим типом личности (данные представлены в таблице 3). Для этого были отобраны государственные гражданские и муниципальные служащие, чьи оценки показали рассогласование между социально-кадровой политикой, присущей организации, и её субъективной оценкой сотрудниками. Затем они были разделены на четыре группы в зависимости от доминирующего профессионально-психологического типа личности (на основании данных полученных по методике ППТ):

- первая группа – Руководители;
- вторая группа – Исполнители;

- третья группа – Коммуникаторы;
- четвертая группа – Генераторы.

Результаты, представленные в таблице 3, показывают следующее. Государственным гражданским и муниципальным служащим с профессионально-психологическим типом «Руководитель» соответствует тип социально-кадровой политики «Демагог», типу «Исполнитель» – «Прагматик», «Коммуникатору» – «Стабильный», а «Генератору» – «Инертный». Исходя из того, что каждый профессионально-психологический тип имеет «свои» кадровые риски, делаем заключение, что они могут отражаться в реализации (восприятии) социально-кадровой политики организации, обуславливая тем самым кадровую безопасность организации. Кадровые риски представлены в таблице 4.

**Таблица 3. Выраженность типов социально-кадровой политики у государственных гражданских и муниципальных служащих с разным профессионально-психологическим типом личности, %**

**Table 3. Manifestation of types of social personnel policy in civil / local government officers with different professional and psychological types of the personality, %**

Тип социально-кадровой политики	Профессионально-психологические типы			
	Руководитель	Исполнитель	Коммуникатор	Генератор
Инертный	5,9	8,1	7,5	77,1
Демагог	78,5	6,3	6,2	8,3
Прагматик	7,0	79,9	9,1	9,1
Стабильный	8,5	5,6	77,0	5,3

**Таблица 4. Кадровые риски типов социально-кадровой политики, обусловленные профессионально-психологическим компонентом надежности государственных гражданских и муниципальных служащих**

**Table 4. The personnel risks of types of social personnel policy caused by a professional and psychological component of reliability in civil / local government officers**

Тип социально-кадровой политики	Профессионально-психологический тип	Кадровые риски
Инертный	Генератор	Приступы недоверия и подозрительности в отношении коллег, как результат – возможно возникновение межличностных конфликтов. Крайняя осторожность, выражающаяся в нерешительности. Стремление оградить себя от любой неудачи может граничить с невротическими проявлениями в поведении (например, страхи и перестраховка). Иппохондричность. Бюрократические излишества в работе. Карьеризм, сочетаемый со страхом потерять свой престиж в глазах окружающих. Приступы высокомерия и властности в отношении коллег и подчиненных.
Демагог	Руководитель	Внезапно возникающие приступы усталости, легко переходящие в депрессию, сопровождаемую употреблением психоактивных веществ. Пренебрежение своими обязанностями, бросание всего «на самотек». Поиск виноватых в случае неудач или невыполнения чего-либо. Навязчивое стремление все время давать поручения и указания другим людям, не отдавая отчета в их объеме или выполнимости; стремление искать проблемы или создавать их с последующим желанием решить их.

Тип социально-кадровой политики	Профессионально-психологический тип	Кадровые риски
Прагматик	Исполнитель	Внезапные и агрессивные вспышки гнева, сопровождаемые вербальной агрессией. Восприятие других людей как препятствие и помеху на пути своих достижений. Проявление внезапного для окружающих агрессивного нетерпения к ограничениям. Стремление к независимости через поиск влиятельных лиц. Кверуленность и сутяжничество. Изворотливость, хитрость.
Стабильный	Коммуникатор	Стремление к постоянной эмоциональной возбужденности. Сильная тяга к деньгам и материальному обогащению, которая может переходить в буквальную алчность. Обидчивость со скрываеваемой ревностью и раздражительностью. Депрессивное реагирование на неудачи. Склонность к употреблению алкоголя или транквилизаторов. Неспособность к самоограничениям и слабость волевой регуляции поведения. Неспособность быстро отказываться от своих притязаний или намерений, даже если их удовлетворению препятствуют объективные обстоятельства.

Данные, представленные в таблице 4, показывают следующее. Каждый из описанных выше типов социально-кадровой политики «несёт» в себе кадровые риски, обусловленные профессионально-психологическим компонентом надежности государственных гражданских и муниципальных служащих.

Наше предположение о том, что социально-кадровая политика организации взаимосвязана с компонентами психологической надежности служащего, нашло своё эмпирическое подтверждение. В частности, установлено следующее.

Для типа социально-кадровой политики «Инертный» кадровые риски обусловлены рассудочным контролем поведения (регулятивный компонент надежности), классами опасности личности «Эмоциональный» и «Расчетливый» (индивидуально-типологический компонент надежности) и профессиональным типом «Генератор» (профессионально-психологический компонент надежности).

Для типа социально-кадровой политики «Демагог» кадровые риски обусловлены рассудочным контролем поведения (регулятивный компонент надежности), классами опасности личности «Деловой» и «Ищущий» (индивидуально-типологический компонент надежности) и профессиональным типом «Руководитель» (профессионально-психологический компонент надежности).

Для типа социально-кадровой политики «Прагматик» кадровые риски обусловлены социальной нормативностью (регулятивный компонент надежности), классами опасности личности «Социально-значимый» и «Верный» (индивидуально-типологический компонент надежности) и профессиональным типом «Исполнитель» (профессионально-психологический компонент надежности).

Для типа социально-кадровой политики «Стабильный» кадровые риски обусловлены репродуктив-

ным интеллектом (регулятивный компонент надежности), классами опасности личности «Циничный» и «Адаптивный» (индивидуально-типологический компонент надежности) и профессиональным типом «Коммуникатор» (профессионально-психологический компонент надежности).

#### Выводы

1. В ходе исследований найдено эмпирическое подтверждение гипотезы о том, что рассогласование между используемым в организации типом социально-кадровой политики и его оценкой сотрудниками, обусловленной регулятивными, индивидуально-типологическими и профессионально-психологическими особенностями надежности, является источником кадровых рисков, снижающим безопасность организации.

2. Установлено, что каждый тип социально-кадровой политики (инертный, демагог, прагматик и стабильный) имеет свои специфические кадровые риски, обусловленные регулятивным, индивидуально-типологическим и профессионально-психологическим компонентами надежности государственных гражданских и муниципальных служащих.

3. Оценка регулятивных, индивидуально-типологических и профессионально-психологических особенностей государственного гражданского и муниципального служащего как компонентов его надежности, реализуемая в ходе личностно-профессиональной диагностики, может быть использована в рамках кадровой политики развития персонала, а также в оценках результатов деятельности работников.

4. Оценка социально-кадровой политики выступает одним из условий управления кадровыми рисками, обусловленными индивидуально-психологическими особенностями государственных гражданских и муниципальных служащих, что является фактором, повышающим кадровую безопасность организации в целом.

**Литература**

1. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ, 2002. 560 с.
2. Иванова Н. Л., Васильева О. А. Кадровая политика в государственном управлении: проблемы и поиски и решения // Вопросы государственного и муниципального управления. 2011. № 2. С. 171–186.
3. Латыпов Р. Ф. Классификация моделей государственной кадровой политики: опыт системного анализа // Вестник Башкирского университета. 2010. Т. 15. № 2. С. 487–490.
4. Алавердов А. Р. Управление персоналом: учебное пособие. М.: МАРКЕТ ДС, 2009. 304 с.
5. Крук В. М. Психология обеспечения личностной надежности специалиста. М.: Изд-во НИИ радиоэлектроники и лазерной техники МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2012. 376 с.
6. Небылинцын В. Д. К надежности работы человека-оператора в автоматизированных системах // Вопросы психологии. 1961. № 6. С. 9–18.
7. Смирнов А. В. Кто такой неблагонадежный работник? // Актуальные вопросы психологии в области человеческого фактора: материалы второй международной научн. практ. конф. Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т, 2008. С. 157–161.
8. Духновский С. В. Психологическая надежность и кадровые риски государственных гражданских и муниципальных служащих // Власть. Безопасность. Общество. Современные исследования, поиск концепций: сборник научных трудов, посвященный 20-летию Курганского филиала РАНХиГС. Куртамыш: Куртамышская типография, 2017. С. 25–58.
9. Духновский С. В., Кофанов В. М. Программный комплекс «Оценка психологической надежности государственных гражданских и муниципальных служащих». М.: ФГНУ ИНИПИ РАО, ОФЭРНиО, 13.12.2016. № 22361.
10. Гурков И. Б., Зеленова О. И., Мutowин А. А. Бизнес-стратегии и социально-кадровая политика современных Российских предприятий: учебно-методическое пособие. М.: Государственный университет – Высшая школа экономики, 2007. 81 с.

---

**INTERRELATION BETWEEN THE TYPES OF SOCIAL PERSONNEL POLICY AND PSYCHOLOGICAL RELIABILITY OF CIVIL OFFICERS AND MUNICIPAL EMPLOYEES**

*Sergey V. Dukhnovsky<sup>1</sup>, @*

<sup>1</sup> *Kurgan Branch of The Russian Presidential Academy Of National Economy And Public Administration, 147A, Karl Marx St., Kurgan, Russia, 640022*

*@ dukhnovskysv@mail.ru*

*Received 15.01.2018. Accepted 21.02.2018.*

**Keywords:** civil servant, psychological reliability, social personnel policy, personnel risks.

**Abstract:** The current research uses empirical material to define the dominating types of social personnel policy exerted by civil and local government officers. It establishes the interrelations between the personnel policy type and a regulatory, individual-typological or professional-psychological component of reliability of employees. The paper describes personnel risks according to the types of personnel policy of civil / local government officers with various professional and psychological types of personality (leader, performer, communicator, and generator). The research has proved the following hypothesis: a mismatch between the type of social personnel policy in the organization and its assessment by the employees resulting from regulatory, individual-typological or professional-psychological features of reliability is a source of personnel risks that can reduce safety of the organization. It has been established that each type of social personnel policy (inert one, demagogue, pragmatist, and stable one) has specific personnel risks resulting from the regulatory, individual-typological and professional-psychological components of reliability of the civil officers and local government employees. An assessment of regulatory, individual-typological and professional-psychological features of a civil / local government officer as components of his or her reliability can be identified with the help of personal and professional diagnostics; it can be used in personnel policy and in performance assessment. Social personnel policy assessment is a factor of increasing personnel safety of the organization in general; it acts as a condition of personnel risk management and concerns the risks caused by individual and psychological features of civil / local government officers.

**For citation:** Dukhnovsky S. V. Vzaimosviaz' tipov sotsial'no-kadrovoi politiki s psikhologicheskoi nadezhnost'iu gosudarstvennykh grazhdanskikh i munitsipal'nykh sluzhashchikh [Interrelation between the Types of Social Personnel Policy and Psychological Reliability of Civil Officers and Municipal Employees]. *Bulletin of Kemerovo State University*, no. 1 (2018): 109–116. DOI:10.21603/2078-8975-2018-1-109-116.

## References

1. *Upravlenie personalom* [Personnel Management]. Ed. Bazarov T. Iu., Eremin B. L. 2nd ed. Moscow: IuNITI, 2002, 560.
2. Ivanova N. L., Vasil'eva O. A. Kadrovaia politika v gosudarstvennom upravlenii: problemy i poiski i resheniia [Personnel Policy in Public Administration: Problems and Searches and Solutions]. *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniia = Public Administration Issues*, no. 2 (2011): 171–186.
3. Latypov R. F. Klassifikatsiia modelei gosudarstvennoi kadrovoi politiki: opyt sistemnogo analiza [Classification of models of the state personnel policy: experience of system analysis]. *Vestnik Bashkirskogo universiteta = Bulletin of Bashkir University*, 15, no. 2 (2010): 487–490.
4. Alaverdov A. R. *Upravlenie personalom* [Personnel Management]. Moscow: MARKET DS, 2009, 304.
5. Kruk V. M. *Psikhologiiia obespecheniia lichnostnoi nadezhnosti spetsialista* [Psychology of personal reliability of a specialist]. Moscow: Izd-vo NII radioelektroniki i lazernoi tekhniki MGTU im. N. E. Baumana, 2012, 376.
6. Nebylitsyn V. D. K nadezhnosti raboty cheloveka-operatora v avtomatizirovannykh sistemakh [On the reliability of the human operator in automated systems]. *Voprosy psikhologii = Questions of psychology*, no. 6 (1961): 9–18.
7. Smirnov A. V. Kto takoi neblagonadezhnyi rabotnik? [Who is an unreliable worker?]. *Aktual'nye voprosy psikhologii v oblasti chelovecheskogo faktora: materialy vtoroi mezhdunarodnoi nauchn. prakt. konf.* [Actual questions of psychology in the field of the human factor: Proc. 2nd Intern. Sc.-Pract. Conf.]. Ekaterinburg: Ural. gos. ped. un-t, 2008, 157–161.
8. Dukhnovskii S. V. Psikhologicheskaiia nadezhnost' i kadrovyie riski gosudarstvennykh grazhdanskikh i munitsipal'nykh sluzhashchikh [Psychological reliability and personnel risks of state civil and municipal employees]. *Vlast'. Bezopasnost'. Obshchestvo. Sovremennye issledovaniia, poisk kontseptsii* [Power. Security. Society. Modern research, the search for concepts]. Kurtamysh: Kurtamyshskaia tipografiia, 2017, 25–58.
9. Dukhnovskii S. V., Kofanov V. M. *Programmnyi kompleks «Otsenka psikhologicheskoi nadezhnosti gosudarstvennykh grazhdanskikh i munitsipal'nykh sluzhashchikh»* [The program complex "Evaluation of mental health of state civil and municipal employees"]. Moscow: FGNU INIPI RAO, OFERNiO, No. 22361 (13.12.2016).
10. Gurkov I. B., Zelenova O. I., Mutovin A. A. *Biznes-strategii i sotsial'no-kadrovaia politika sovremennykh Rossiiskikh predpriatii* [Business strategies and social-personnel policies of modern Russian enterprises]. Moscow: Gosudarstvennyi universitet – Vysshaiia shkola ekonomiki, 2007, 81.