

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования
Белорусский государственный университет
информатики и радиоэлектроники
Кафедра инженерной психологии и эргономики

УДК [159.9:331]:340.624

Быцкевич
Александр Владимирович

Психологическое сопровождение безопасности
трудовой деятельности сотрудников Государственного комитета
судебных экспертиз

АВТОРЕФЕРАТ

на соискание академической степени магистра технических наук

по специальности 1-59 80 01 Охрана труда и эргономика

Научный руководитель
Т.В. Казак, доктор
психологических наук,
профессор

Минск 2022

ВВЕДЕНИЕ

В работе по управлению персоналом повышение эффективности использования кадровых ресурсов и обеспечение безопасности его деятельности являются одними из актуальных направлений. В настоящее время предъявляются все более высокие требования к знаниям и способностям каждого специалиста и повышается спрос на высококвалифицированные кадры.

Повышается значение профессионального отбора сотрудников, который направлен на выявление наиболее компетентных и высококвалифицированных из имеющихся кандидатов. Кадровый ресурс является ключевым фактором эффективного использования всех остальных ресурсов.

В современном мире актуальны вопросы подбора кадров для тех или иных сфер деятельности. Особую значимость среди них приобретают вопросы подбора кадров для профессиональной деятельности в органах государственного управления разного уровня.

Важную роль играют кадровые ресурсы и в сфере судебно-экспертной деятельности. Следует отметить, что от заключения судебного эксперта зависит решение, которое будет принято в суде. Только профессионализм в своей сфере позволит минимизировать возможность вынесения неверных выводов в заключении судебного эксперта. Как результат, имеется необходимость тщательного подхода к подбору кадров для судебно-экспертной сферы, в том числе и для ГКСЭ, сопровождению сотрудников (работников) в период их службы (работы) в ГКСЭ, а также, в установленных случаях, и после окончания службы (работы).

Следует обратить внимание, что в условиях динамично изменяющегося мира недостаточно лишь обеспечить судебно-экспертную сферу кадровыми ресурсами, важно осуществлять их профессиональное совершенствование по освоению новых форм, методов, технологий и иных элементов профессиональной деятельности.

С учетом специфики выполняемых задач в ГКСЭ создана и функционирует современная система обеспечения безопасности и охраны труда. Деятельность в данных направлениях основывается на современных реалиях и осуществляется в соответствии с новыми подходами к формированию системы охраны труда, проблеме соблюдения условий и охраны труда, профилактики травматизма (в том числе и бытового) и профессиональных заболеваний.

Все вышесказанное подтверждает то, что тема психологического сопровождения безопасности трудовой деятельности сотрудников Государственного комитета судебных экспертиз в настоящее время актуальна, особенно для судебно-экспертной сферы, которая получила возможность активного развития с 1 июля 2013 г. и до настоящего времени практически не изучалась.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Основные требования к судебным экспертам определены на законодательном уровне с 01 января 2021 г., что свидетельствует о важности данной сферы в жизни современного общества.

В профессиональной деятельности сотрудниками Государственного комитета судебных экспертиз все чаще используются теоретические положения психологической науки (психология труда, юридическая психология, психология управления и т.д.), так как основным звеном в указанной системе является человек.

Выбор темы диссертационного исследования обусловлен высокой социальной и профессиональной значимостью обозначенной проблемы, ее недостаточной теоретической и практической разработанностью в науке.

Цель диссертации – разработать практические рекомендации, направленные на совершенствование имеющейся системы психологического сопровождения безопасности трудовой деятельности сотрудников ГКСЭ и повышение ее качества.

Объектом исследования является деятельность сотрудников ГКСЭ.

Предмет исследования – психологическое сопровождение безопасности трудовой деятельности сотрудников ГКСЭ.

Выбор объекта и предмета исследования обусловлен актуальностью рассматриваемых проблем и необходимостью совершенствования указанной сферы.

Задачи:

- провести обзор и анализ правового обеспечения психологического сопровождения безопасности трудовой деятельности сотрудников ГКСЭ;
- провести анализ существующей системы на примере отдельных ее элементов;
- разработать предложения по совершенствованию психологического сопровождения безопасности трудовой деятельности сотрудников ГКСЭ.

Данное исследование опирается на нормативные правовые акты Республики Беларусь и правовые акты ГКСЭ, специальную литературу, монографии, научные статьи, которые имеются в открытой публикации.

Положения, выносимые на защиту:

1. Разработанные предложения по совершенствованию психологического сопровождения безопасности трудовой деятельности сотрудников ГКСЭ.
2. Разработанные предложения по оптимизации наставничества в ГКСЭ.

Отдельные положения диссертации учтены в проектах правовых актов ГКСЭ. Некоторые из них в настоящее время проходят апробацию на базе одного из управлений ГКСЭ по области с целью их изучения на практике и определения целесообразности дальнейшего внедрения в других органах ГКСЭ.

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Апрель 2013 года стал знаковым для судебных экспертов нашей страны. Указом Президента была сформирована новая система государственных органов – Государственный комитет судебных экспертиз. В него вошли центральный аппарат и территориальные органы. Через два года, 15 июля 2015 года, был принят Закон «О Государственном комитете судебных экспертиз Республики Беларусь». Он закрепил основы работы комитета, его основные задачи и полномочия, определил правовой статус судебных экспертов.

В 2014 году Александр Лукашенко посетил ГКСЭ, ознакомился с материально-технической базой комитета и условиями работы. Президент тогда сказал: «Объективность, независимость процессов у нас приобрели мировой уровень. Честность, объективность — выше, чем в любой стране, я гарантирую. И я за этим тщательно слежу». Александр Лукашенко во время визита вручил знамя комитета и грамоту Президента Беларуси председателю комитета.

наше государство уделяет пристальное внимание качеству правосудия, установлению всех обстоятельств дела. Высокую оценку деятельности ГКСЭ дал Александр Лукашенко. В марте 2020 года Глава государства сказал, что система работает эффективно.

Следует и далее совершенствовать созданную систему. Особенно значительный потенциал заложен в эффективном использовании имеющихся кадровых ресурсов и обеспечении безопасности их трудовой деятельности.

Кадровое обеспечение судебно-экспертной сферы направлено на решение ряда задач и заключается в опережающем наращивании числа специалистов для своевременного обновления состава сотрудников (работников) с учетом динамично возрастающих требований к их квалификации.

Кадровое обеспечение судебно-экспертной сферы реализуется через государственную кадровую политику, цель которой – создание целостной системы формирования и эффективного использования трудовых ресурсов, развития кадрового потенциала органов государственного управления и самоуправления, различных отраслей экономики и сфер деятельности.

Первым этапом выработки государственной кадровой политики является теоретическое обоснование и определение ее концепции.

Субъектами государственной кадровой политики являются государственные органы, являющиеся носителями определенной законодательством компетенции в системе государственного управления. Одним из субъектов государственной кадровой политики является Государственный комитет, представляющий собой централизованную систему государственных органов, осуществляющих в соответствии с

законодательными актами полномочия в сфере судебно-экспертной деятельности.

Объекты государственной кадровой политики – процессы формирования, использования и развития кадрового потенциала государственных органов и организаций, учреждений, отраслей экономики, других сфер деятельности, а также общественных организаций.

Механизм реализации государственной кадровой политики можно рассматривать как систему, предназначенную для формирования и развития кадрового потенциала и обеспечения функционирования кадровых процессов.

От состояния кадров, прежде всего государственных структур (например: ГКСЭ) и научно обоснованной государственной кадровой политики во многом зависит устойчивость государства.

ГКСЭ начал свою деятельность с 1 июля 2013 г. Он был учрежден Указом Президента Республики Беларусь от 22 апреля 2013 года № 202 с целью создания условий для обеспечения независимости экспертной деятельности и повышения ее эффективности на базе существующих экспертных подразделений.

В задачу реализации единой государственной политики в сфере судебно-экспертной деятельности включается и реализация государственной кадровой политики в указанной сфере. Государственный комитет проводит активную работу по обеспечению судебно-экспертной сферы требуемыми кадровыми ресурсами.

Кадровое обеспечение судебно-экспертной сферы направлено на решение следующих приоритетных задач:

- оптимизацию структуры и функций органов, осуществляющих судебно-экспертную деятельность;
- приведение номенклатуры должностей в соответствие с задачами социально-экономического развития страны и актуальными вопросами государственного управления;
- создание условий для безопасной трудовой деятельности сотрудников ГКСЭ;
- оптимизацию численности, профессионально-квалификационной структуры кадров на основе децентрализации функций управления и развития регионального самоуправления;
- совершенствование форм и методов подбора руководящих кадров, формирование резерва для занятия руководящих должностей и профессиональной подготовки лиц, состоящих в резерве;
- создание механизма служебного продвижения кадров управления, обеспечение их карьерного роста на основе учета нравственно-психологических качеств, оценки результатов деятельности;

- совершенствование форм и методов оценки личностных качеств, результатов деятельности руководящих кадров и лиц, зачисляемых в резерв и выдвигаемых на руководящие должности.

В Республике Беларусь особое значение приобретают вопросы практического применения современных форм управления персоналом, которые позволяют повысить социально-экономическую эффективность любой сферы деятельности.

Так, Указом Президента Республики Беларусь от 18 июля 2001 года № 399 утверждена Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь. Принятие государственной кадровой концепции – это первая ступень в формировании кадровой политики государства.

Процесс совершенствования правовой базы, регулирующей психологическое сопровождение безопасности трудовой деятельности сотрудников ГКСЭ, идет постоянно. Актуализация нормативной правовой базы предполагает совершенствование действующих и разработку новых нормативных правовых актов, регламентирующих приоритетные задачи и функции государственных органов и учитывающих современные информационные технологии в указанном процессе.

В целях осуществления государственной кадровой политики Президентом Республики Беларусь издан ряд нормативных правовых актов.

ГКСЭ с момента его создания проводится активная работа по изданию нормативных правовых актов и правовых актов, которые регулируют основные вопросы функционирования судебно-экспертной сферы Республики Беларусь, в том числе и по вопросам психологического сопровождения безопасности трудовой деятельности сотрудников ГКСЭ.

Следует отметить, что основным результатом проведенной работы стало то, что с 1 января 2021 г. в Республике Беларусь начал действовать Закон Республики Беларусь от 18 декабря 2019 года № 281-3 «О судебно-экспертной деятельности» (далее – Закон). В нем впервые в Республике Беларусь урегулированы вопросы судебно-экспертной деятельности, в том числе определены понятия «судебно-экспертная деятельность», «судебный эксперт», «судебно-экспертное учреждение (подразделение)», «руководитель судебно-экспертного учреждения (подразделения)» и др., права, обязанности и ответственность судебного эксперта, руководителя судебно-экспертной организации, вопросы присвоения (подтверждения, приостановления, лишения) права самостоятельного проведения судебных экспертиз, присвоения (подтверждения) квалификации судебного эксперта, прекращения действия свидетельства о присвоении квалификации судебного эксперта и другие.

Так, установлено, что ГКСЭ обеспечивает реализацию государственной кадровой политики и проводит идеологическую работу, реализует мероприятия

по укреплению производственно-технологической, исполнительской, служебной и трудовой дисциплины в ГКСЭ, а также реализует меры по обеспечению правовой и социальной защиты сотрудников и лиц гражданского персонала.

Центральный аппарат ГКСЭ организует работу по реализации государственной кадровой политики в ГКСЭ, включая организацию подбора, расстановки, аттестации сотрудников и лиц гражданского персонала, их подготовки и обучения по образовательным программам дополнительного образования взрослых, формирование резерва руководящих кадров; организует идеологическую работу, проведение мероприятий по укреплению производственно-технологической, исполнительской, служебной и трудовой дисциплины в ГКСЭ и подчиненных ему организациях; устанавливает порядок использования полиграфа при приеме на службу (работу) в ГКСЭ, в том числе получения согласия кандидатов на использование полиграфа.

Президент Республики Беларусь принимает решения по вопросам правовой и социальной защиты сотрудников, граждан Республики Беларусь, уволенных со службы в ГКСЭ в запас (отставку), членов их семей, лиц гражданского персонала, а также членов семей погибших (умерших) сотрудников и лиц гражданского персонала из числа судебных экспертов.

Председатель ГКСЭ принимает меры по соблюдению сотрудниками, лицами гражданского персонала, работниками подчиненных ГКСЭ организаций производственно-технологической, исполнительской, служебной и трудовой дисциплины, поддержанию на высоком уровне их морально-психологического состояния, а также по обеспечению безопасных условий их труда.

В рамках предоставленных полномочий ГКСЭ принят целый ряд нормативных правовых и правовых актов, которые регулируют отдельные вопросы обеспечения судебно-экспертной сферы, которые в том числе косвенно регулируют отдельные вопросы психологического сопровождения безопасности трудовой деятельности сотрудников ГКСЭ, а именно:

1. Постановления ГКСЭ:

- от 22 октября 2020 г. № 8 «О квалификационных категориях»,;

- от 9 ноября 2020 г. № 12 «О правилах профессиональной этики судебного эксперта».

2. Приказы ГКСЭ, Председателя ГКСЭ:

- от 12 августа 2013 г. № 62 «Об утверждении положений о территориальных органах Государственного комитета судебных экспертиз».

- от 31 декабря 2013 г. № 219 «Об организации наставничества в Государственном комитете судебных экспертиз Республики Беларусь»;

- от 13 февраля 2014 г. № 44 «О работе с резервом руководящих кадров в Государственном комитете судебных экспертиз Республики Беларусь и подчиненных ему организациях» и другие.

Таким образом, отдельные вопросы психологического сопровождения сотрудников ГКСЭ урегулированы нормативными правовыми и правовыми актами. Координирующую работу в данном направлении проводит центральный аппарат ГКСЭ. Как результат, в 2021 году начал действовать Закон, что свидетельствует о важности судебно-экспертной сферы в современных общественных отношениях и назревшей необходимости урегулирования указанных отношений на законодательном уровне. Нормы Закона дают определение понятий «судебно-экспертная деятельность», «судебный эксперт», «судебно-экспертное учреждение (подразделение)», «руководитель судебно-экспертного учреждения (подразделения)» и т.д., определяют правовые основы судебно-экспертной деятельности, ее принципы, систему управления, унифицируют процессуальные основы назначения и проведения судебных экспертиз в уголовном, административном, гражданском и хозяйственном процессах в целях обеспечения защиты прав и законных интересов граждан.

В систему ГКСЭ входят следующие государственные органы:

- центральный аппарат ГКСЭ;
- территориальные органы ГКСЭ:
- управления по областям и г. Минску;
- отделы ГКСЭ.

Система психологического сопровождения безопасности трудовой деятельности сотрудников ГКСЭ организована и функционирует на каждом из указанных уровней в соответствии с определенной в нормативных правовых и правовых актах компетенцией.

Следует отметить, что для успешного выполнения сотрудниками ГКСЭ возложенных на него задач необходимо качественно провести процесс отбора и приема кандидатов на службу (работу) в ГКСЭ.

Отбор на службу (работу) в ГКСЭ – служебная деятельность сотрудников, лиц гражданского персонала ГКСЭ, связанная с поиском кандидатов на службу (работу) в ГКСЭ в соответствии с потребностью в кадрах, изучением и оценкой их личных, моральных и деловых качеств, с целью определения профессиональной пригодности для выполнения задач, возложенных на ГКСЭ.

Для кандидатов на службу в ГКСЭ предусмотрено обязательное прохождение медицинского освидетельствования и профессионального психофизиологического отбора.

Работа по отбору кандидатов ведется на плановой основе при

непосредственном участии кадровых подразделений органов ГКСЭ, управления собственной безопасности центрального аппарата ГКСЭ, руководителей структурных подразделений органов ГКСЭ, начальников отделов ГКСЭ, в интересах которых проводится отбор кандидатов (далее – руководители подразделений).

На начальников кадровых подразделений возложены организация данной работы и контроль за ее эффективностью. Персональную ответственность в пределах своей компетенции за качественный отбор и изучение кандидатов несут руководители указанных выше подразделений.

Поиск и предварительное изучение кандидатов осуществляются руководителями подразделений. Предварительное изучение кандидатов проводится в целях получения достаточной информации о них, позволяющей принять решение о проведении (непроведении) дальнейших мероприятий отбора.

Предварительное изучение кандидата начинается с момента его личного обращения в структурное подразделение органа ГКСЭ с просьбой о приеме на службу (работу).

Предварительное изучение кандидатов проводится в целях получения достаточной информации о них, позволяющей принять решение о проведении (непроведении) дальнейших мероприятий отбора.

Особенности подбора и подготовки сотрудников для прохождения службы в ГКСЭ также закреплены в Инструкции о порядке подготовки кадров для Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь в учреждениях образования Министерства внутренних дел Республики Беларусь.

Таким образом, порядок отбора и подготовки сотрудников (для прохождения службы в ГКСЭ) очень сложный и многоступенчатый процесс.

Таким образом, для выполнения возложенных на ГКСЭ задач необходимо осуществлять целенаправленный отбор кандидатов для службы (работы). Следует проводить весь комплекс действий, которые связаны с реализацией кадровой функции органа управления. К этим действиям относятся отбор, расстановка, обучение и воспитание кадров. В современных условиях, когда идет процесс совершенствования деятельности правоохранительных органов и военизированных организаций, важным направлением в повышении уровня их работы обоснованно считается работа с кадрами.

Прием на службу (работу) осуществляется Председателем ГКСЭ или начальниками управлений по областям и г. Минску в соответствии с определенной компетенцией.

Основная работа по психологическому сопровождению безопасности трудовой деятельности сотрудника ГКСЭ после его принятия на службу осуществляется соответствующими руководителями сотрудника.

В период адаптации на службе сотрудника ГКСЭ важное значение имеет наставничество (будет рассмотрено далее), а в период становления специалиста – резерв руководящих кадров.

Таким образом, ГКСЭ на должном уровне налажена система психологического сопровождения безопасности трудовой деятельности сотрудников ГКСЭ. Это подтверждается тем, что если до образования ГКСЭ некоторые виды экспертиз проводились от 3-4 месяцев до полутора лет с момента поступления в экспертное учреждение постановления (определения) о их назначении, то за 2021 год ГКСЭ проведено более 260 тысяч экспертиз, при этом в срок до 30 дней проведено 99,8 процента экспертиз. Следует отметить, что потребности правоохранительных органов, судов и граждан в проведении экспертиз и экспертных исследований не снижаются, а по отдельным видам существенно возрастают. Однако, имеющиеся кадровые ресурсы позволяют удовлетворять поступающие запросы в кратчайшие сроки.

Президент Республики Беларусь А.Г.Лукашенко четко обозначил, что «Государство без идеологии, как и человек без мысли, не может жить и развиваться, тем более противостоять внутренним и внешним угрозам и вызовам».

Сотрудник (работник), который принят на службу, обладает рядом существенных характеристик, которые необходимо учитывать при организации с ним работы по психологическому сопровождению безопасности трудовой деятельности, дабы в процессе профессионального становления не упустить составляющие его качественного становления как специалиста.

В целях содействия подготовке кадров и адаптации в трудовом коллективе работающих молодых граждан может реализовываться система наставничества как форма обеспечения профессионального становления работника. Порядок и условия организации наставничества регулируются локальными нормативными правовыми актами.

Именно наставничество является формой профессионального становления, воспитания и психологического сопровождения безопасной трудовой деятельности молодых специалистов ГКСЭ, в том числе на личном примере наставника. Через наставничество осуществляется донесение до каждого молодого специалиста ГКСЭ исторической специфики белорусской идеологии, ее ориентация на традиционные для нас ценности: способность трудиться не только ради наживы, но и для блага общества, коллектива, других людей, потребность в идеалах и высоких целях, взаимопомощь, коллективизм, социальная опека, уважительные отношения государства и народа – черты, характеризующие нас, белорусский народ, и наше государство. Кроме того, наставничество оказывает значительное влияние на формирование у молодых сотрудников фундамента для их дальнейшей безопасной трудовой

деятельности.

Существующая в ГКСЭ система наставничества была сформирована с учетом имеющейся практики функционирования данного института в органах внутренних дел, Следственном комитете и органах финансовых расследований.

Кроме того, нельзя не сказать про плюсы, которые дает наставничество в ГКСЭ как для военизированной организации: улучшение межличностного и профессионального взаимодействия сотрудников, а также ускоренное распространение так называемых корпоративной культуры и корпоративных ценностей среди обучаемых сотрудников, повышение удовлетворенности службой (работой).

Как отметил Президент Республики Беларусь А.Г.Лукашенко 30 декабря 2014 года при представлении в должности Главы Администрации Президента Республики Беларусь Александра Косинца, наряду с рядом проблем в стране в части кадрового обеспечения забыта практика наставничества.

Проведенный анализ организации наставничества в ГКСЭ позволяет сказать, что наставничество в ГКСЭ – действенный институт подготовки и обучения молодых специалистов, в том числе в части психологического сопровождения безопасности трудовой деятельности последних, имеющий выстроенный порядок индивидуального обучения и воспитания, установленный комплекс практических мероприятий. Но организация наставничества в ГКСЭ по ряду вопросов требует совершенствования, о чем и пойдет речь далее.

Полагаю, что необходимо развивать систему подготовки наставников, повышения эффективности их профессионального обучения посредством:

- создания единой многоступенчатой системы подготовки наставников с использованием современных методик организации учебного процесса, в том числе с использованием возможностей учреждений образования, в первую очередь государственного учреждения образования «Институт повышения квалификации и переподготовки кадров Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь»;

- совершенствования технологий обучения, интенсификации учебного процесса, предполагающей его оптимально возможное приближение к практической деятельности соответствующих наставников и служб в целом, широкого использования комплексных занятий и учений, тренингов, деловых игр, внедрения компьютерных информационных технологий, технических имитационных комплексов;

- привлечения к учебному процессу самих наставников как квалифицированных практических работников;

- интенсификации и максимального приближения содержания обучения к реальным условиям служебной деятельности, улучшения методического

обеспечения и условий проведения занятий;

- повышения эффективности усвоения знаний и практических навыков по направлениям служебной деятельности на основе широкого применения комплексных занятий и практических тренировок, внедрения компьютерной техники и технических средств обучения, развития имеющейся учебно-материальной и технической базы, рассмотрение обучения через призму практической направленности;

- использования зарубежного опыта.

Библиотека БГУИР

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Психологическое сопровождение безопасности трудовой деятельности сотрудников ГКСЭ лежит в основе формирования их профессионального развития и рационального использования, соответствующего задачам общественно-политического и социально-экономического развития страны. Оно выступает в качестве координирующего и стабилизирующего факторов государственного управления.

Психологическое сопровождение безопасности трудовой деятельности сотрудников ГКСЭ урегулировано нормативными правовыми актами и правовыми актами ГКСЭ. В 2021 году начал действовать Закон, что говорит о важности судебно-экспертной сферы в современных общественных отношениях и назревшей необходимости урегулирования указанных отношений на законодательном уровне. Нормы Закона дают определение понятий «судебно-экспертная деятельность», «судебный эксперт», «судебно-экспертное учреждение (подразделение)», «руководитель судебно-экспертного учреждения (подразделения)» и т.д., определяют правовые основы судебно-экспертной деятельности, ее принципы, систему управления и т.д.

Принятые нормативные правовые и правовые акты и их реализация на практике позволили сформировать высококвалифицированный, стабильный, оптимально сбалансированный кадровый корпус в судебно-экспертной сфере, который наиболее полно отвечает современным и прогнозируемым социально-политическим, экономическим, криминогенным и другим условиям, способным обеспечить эффективное решение возложенных на Государственный комитет задач, как основной субъект кадровой политики в судебно-экспертной сфере.

В настоящее время Государственным комитетом на должном уровне налажена система подготовки кадровых ресурсов для сферы судебно-экспертной деятельности Республики Беларусь. Это подтверждается тем, что если до образования Государственного комитета некоторые виды экспертиз проводились от 3-4 месяцев до полутора лет с момента поступления в экспертное учреждение постановления (определения) о их назначении, то за 2020 год Государственным комитетом проведено более 260 тысяч экспертиз, при это в срок до 30 дней проведено 99,8 процента экспертиз. При этом потребности правоохранительных органов, судов и граждан в проведении экспертиз и экспертных исследований не снижаются, а по отдельным видам существенно возрастают. Имеющиеся кадровые ресурсы судебно-экспертной сферы позволяют удовлетворять поступающие запросы.

Существующая система подготовки кадров для судебно-экспертной сферы в Академии МВД требует совершенствования (реформирования).

Основными его направления будут сокращение периода времени от момента приема на службу сотрудника до момента получения последним права самостоятельного проведения судебных экспертиз, что позволит сократить период адаптации судебных экспертов, повысить безопасность трудовой деятельности и оперативность выполнения судебных экспертиз при уменьшении финансовых и материальных ресурсов.

Проведенный анализ и экспериментальное исследование показали необходимость создания психологической службы в органах ГКСЭ (введения в кадровых подразделениях органов ГКСЭ должности специалиста-психолога). Прогнозируется, что это позволит повысить качество отбора кандидатов на должности в ГКСЭ, гибкость в распределении и использовании персонала, минимизирует период адаптации молодых сотрудников (работников), улучшит безопасность трудовой деятельности и повысит эффективность использования имеющихся в ГКСЭ кадровых ресурсов.

Таким образом, в настоящее время психологическое сопровождение безопасности трудовой деятельности сотрудников ГКСЭ осуществляется каждым органом самостоятельно с учетом имеющихся возможностей. Необходимо выстроить систему по организации и контролю за проведением данной работы в ГКСЭ. Это будет способствовать определению и развитию соответствующего набору компетентностей в зависимости от каждой конкретной должности.

Осуществленное в ходе выполнения магистерской диссертации практикоориентированное исследование позволило определить уровень адаптации молодых судебных экспертов в центральном аппарате ГКСЭ, влияние на данный процесс наставничества, наметить пути совершенствования работы в данном направлении.

Проведенный анализ позволил сделать вывод о недостаточности использования современных возможностей психологии управления, кадрового менеджмента, других смежных наук, а также потенциала внедрения компетентностного подхода при работе с молодыми специалистами центрального аппарата ГКСЭ. Это обуславливает необходимость внедрения соответствующих инновационных программ в деятельность кадровых подразделений органов ГКСЭ.

В рамках работы разработаны рекомендации по совершенствованию наставничества в ГКСЭ, как важного элемента психологического сопровождения безопасности трудовой деятельности сотрудников (работников) ГКСЭ.