

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Климов Е. А. Как выбирать профессию. М., 1984.
2. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. М., 1996.
3. Пряжников Е. О развитии профессионального самоопределения в России // Школьный психолог. 2000. № 24.
4. Сазонов А. Д. Профессиональная ориентация учащихся. М., 1988.
5. Чистяков С. Н. Твоя профессиональная карьера. М., 2005.

*Инна Витальевна ВАСИЛЬЕВА —
старший преподаватель кафедры
общей и социальной психологии,
кандидат психологических наук*

*Алина Сергеевна ИУС —
студентка 5 курса факультета психологии*

*Наталья Ибрагимовна КУРБАНГАЛИЕВА —
студентка 5 курса факультета психологии*

*Мария Владимировна ФАДЕЕВА —
студентка 5 курса факультета психологии*

УДК 351.74+343.81+355/359

**К ВОПРОСУ О ПРОБЛЕМЕ ВЫДЕЛЕНИЯ КРИТЕРИЕВ
ЭФФЕКТИВНОСТИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ
СИЛОВЫХ ВЕДОМСТВ**

АННОТАЦИЯ. Статья посвящена исследованию выделения критериев эффективности в профессиональной деятельности сотрудников силовых ведомств. Предложены критерии эффективности для различных групп сотрудников силовых ведомств.

The article is dedicated to exploration the criterions of effectiveness professional activities by worker of force department. The criterions of effectiveness for different groups worker of force department were supported by us. The force department include in the militia, the corrective institution and the military institution.

Необходимость изучения эффективности человека в профессиональной деятельности стоит перед исследователями достаточно давно, но если в рамках инженерной психологии и психологии труда для профессий технического характера эта проблема успешно решается, то в области юридической психологии этому вопросу уделяется крайне мало внимания. При том, что потребность в технологии оценки эффективности сотрудников силовых ведомств существует как у руководства этих ведомств, так и у практикующих психологов.

Психологическими проблемами эффективности в профессиональной деятельности занимались: Г. В. Суходольский (1976), Г. С. Никифоров (1978) — общие вопросы изучения эффективности в профессиональной деятельности, В. Л. Васильев (1983) — эффективность профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов.

Исследователи в понятие эффективности вкладывают представления о продуктивности, производительности труда, качество, безошибочность действий,

уровень сложности решаемых задач (при невозможности количественной оценки и высоком заданном уровне надежности), оригинальность и самобытность приемов и способов работы (В. С. Мерлин). Е. А. Милерян вводит понятие «качество трудовой деятельности», которое характеризуется надежностью, эффективностью, разносторонностью, гибкостью и темпом работы. М. Д. Утюжников предложил шкалу успешности: нижний уровень профессиональной успешности по этой шкале обозначается как номинальный, затем потенциальный, перспективный, и высший — оптимальный. В. М. Мунипов и В. П. Зинченко описывают классификацию основных условий (элементов), определяющих эффективность труда: санитарно-гигиенические, психофизиологические, эстетические, социально-психологические.

Г. В. Суходольский, описывая профессиональную деятельность как один из видов общечеловеческой деятельности, помимо общепсихологических признаков, предлагает выделять признаки, допускающие квантификацию, к которым, в частности, относится эффективность (в качестве синонимов — продуктивность, производительность). Помимо этого Г. В. Суходольский предлагает модель профессиональной успешности, наряду с моделями личности. «Эти модели выделены в самостоятельный класс по особенностям математического аппарата и целенаправленности. Если модели личности предназначены, прежде всего, для описания и измерения личности, то модели профессиональной успешности, основываясь целиком на моделях личности, предназначены для прогнозирования индивидуальных профессиональных успехов. Математическим аппаратом здесь является регрессионный анализ. Математические модели профессиональной успешности — суть уравнения множественной линейной регрессии (в стандартном масштабе). Основываясь на моделях личности, модели профессиональной успешности могут быть разделены на два подкласса: профессиографические и персонологические» [5; 21].

А. И. Губинский, отмечая разноплановость и в некоторых случаях нечеткость определения «человек — машина» при рассмотрении профессиональной деятельности, анализирует существующие системы и выделяет два общих основания всех систем «человек — машина»: наличие человека (гуманистичность) и целенаправленность поведения систем. Так возникло предложение об использовании положений об эргатических гуманистических системах посредством обобщенного структурного метода как единого принципа анализа. Относя эргатические системы к классу целенаправленных систем (систем, которые благодаря присущему им свойству активности стремятся к достижению некоторой цели), А. И. Губинский рассматривает эффективность как «свойство эргатической системы достигать конечной цели, то есть получать продукт труда с заданным качеством в заданных условиях и обусловленные достижением цели результаты или эффект от них» [1; 33]. На основании такого понимания эффективности А. И. Губинским были предложены градации эффективности: прагматическая, специфическая, специфически-экономическая. Каждая следующая градация выступает как более общая по отношению к предыдущей, но в основе своей имеет характеристики прагматической эффективности. В связи с этим, в качестве основного признака эффективности автор выделяет показатель — вероятность достижения цели, применительно же для каждой градации эффективности — частные случаи этого показателя. Предлагаемый А. И. Губинским способ анализа эффективности предполагает использование средств математического аппарата (топологические методы, метод базового графа, метод Н-функций), что позволяет вычислять как единичные, так и комплексные показатели эффективности.

Ю. В. Егоров исследовал с помощью экспертной оценки влияние личностных свойств на успешность сотрудников правоохранительных органов в профессиональной деятельности. Причем в качестве критериев использовались физические, нравственные, интеллектуальные, коммуникативные характеристики, конторские способности, способность к самоконтролю, к оперативной работе, толерантность к нервно-психическому напряжению, отношение к работе. М. О. Калашников предлагает диагностические инструменты (3 регрессионных уравнения, 2 дополнительных шкалы ММРІ), разработанные для прогноза профессиональной успешности различных групп кандидатов на должности сотрудников оперативных подразделений органов внутренних дел. «Предлагаемые методы базируются на устойчивых индивидуальных особенностях кандидатов, выделенных с использованием валидных психодиагностических методик, в ходе последовательности корреляционного, факторного и регрессионного анализов результатов тестирования. Элементами уравнений выступают показатели, имеющие наибольший коэффициент корреляции с внешней экспертной оценкой профессиональной успешности (уровень значимости более 95%), и ортогональные друг другу».

Описанные подходы не исчерпывают всего объема исследований, проведенных в этой области, однако большинство предложенных вариантов решения проблемы имеют серьезные ограничения области применения, такие как слабый учет эвристического характера и специфики деятельности сотрудников силовых ведомств. Таким образом, существует объективная трудность, отсутствуют объективные критерии для оценки эффективности специалистов силовых ведомств. Большинство предложенных критериев либо не учитывают специфику деятельности, либо являются трудоемкими за счет использования больших тестовых комплексов. Возникает необходимость выделения объективных критериев эффективности, специфичных для профессиональных групп различных силовых ведомств (МВД, Министерство юстиции, Министерство обороны).

В рамках диссертационного исследования И. В. Васильевой и дипломных работ А. С. Иус, Н. И. Курбангалиевой, М. В. Фадеевой были организованы фокус-группы специалистов различных силовых ведомств, в рамках которых выделялись критерии эффективности соответствующих специалистов.

В диссертационном исследовании И. В. Васильевой были выделены критерии эффективности для следователей прокуратуры и военных специалистов (сотрудников военизированных отделений спецназа). В качестве экспертов выступило 27 человек (руководители прокуратур и их заместители). Исследование проводилось в прокуратуре Тюменской области, окружных прокуратурах города Тюмени, частном охранном предприятии «Русский Щит» (г. Ишим Тюменской области). Экспертам предлагалось ответить на вопрос: «Какие объективные признаки могут свидетельствовать об эффективности сотрудника в его профессиональной деятельности?». В остальных исследованиях (А. С. Иус, Н. И. Курбангалиевой, М. В. Фадеевой) процедура проведения фокус-группы была аналогичной.

Эксперты, специалисты прокуратуры предложили следующий список критериев эффективности для следователей: 1) количество дел, направленных в суд; 2) количество дел, возвращенных на доследование; 3) сроки расследования преступлений; 4) сложность, расследуемых следователем дел; 5) отсутствие дисциплинарных взысканий в отношении следователя. По 4 из этих критериев (кроме критерия «сложность расследуемых дел») существуют статистические данные в отношении каждого сотрудника.

Эксперты предложили следующий список критериев эффективности для сотрудников военизированных отделений спецназа: 1) отсутствие дисциплинарных взысканий, административных и уголовных правонарушений в отношении сотрудника; 2) наличие наградных знаков; 3) присвоение внеочередных званий;

4) отсутствие последствий несовместимых с нормальной жизнью и деятельностью; 5) моральная устойчивость.

В дипломной работе Н. И. Курбангалиевой были выделены критерии эффективности для различных групп сотрудников ОВД. В качестве экспертов выступило 7 человек (руководители отделов УВД и их заместители). Исследование проводилось в УВД г. Ишима и Ишимского района. Процедура проведения аналогична той, которая была описана выше. Критерии эффективности были выделены для трех профессиональных групп: участковые инспектора, оперативные сотрудники уголовного розыска, сотрудники отдела по борьбе с экономическими преступлениями (ОБЭП).

Эксперты предложили следующий список критериев эффективности для участковых инспекторов: 1) информированность о положении дел на прикрепленном участке; 2) наличие положительных отзывов со стороны населения; 3) количество происшествий, совершенных на прикрепленном участке; 4) отсутствие дисциплинарных взысканий, нарушений; 5) наличие наградных знаков отличия, грамот, нематериальных поощрений.

Для оперативных сотрудников уголовного розыска эксперты предложили следующий список критериев эффективности: 1) количество раскрытых преступлений; 2) количество зарегистрированных преступлений (заявленных); 3) количество уголовных дел, направленных в суд; 4) количество лиц, находящихся в розыске; 5) количество материальных ценностей, возвращенных потерпевшему; 6) отсутствие дисциплинарных взысканий, нарушений; 7) наличие наградных знаков отличия, грамот, нематериальных поощрений.

Для сотрудников отдела по борьбе с экономическими преступлениями экспертами был предложен следующий список критериев эффективности: 1) уровень предметной информированности; 2) количество раскрытых преступлений; 3) отсутствие дисциплинарных взысканий, нарушений; 4) наличие наградных знаков отличия, грамот, нематериальных поощрений.

В дипломной работе М. В. Фадеевой были выделены критерии эффективности для других групп сотрудников ОВД. В качестве экспертов выступило 11 человек (руководители отделов УВД и их заместители). Исследование проводилось в Сорокинском ОВД Тюменской области и Калининском УВД г. Тюмени. Процедура проведения аналогична той, которая была описана выше. Критерии эффективности были выделены для трех профессиональных групп: сотрудники дежурной части, оперативные сотрудники отдела дознания, сотрудники патрульно-постовой службы (ППС).

Для сотрудников дежурной части эксперты предложили следующий список критериев эффективности: 1) количество оформленных протоколов (административных правонарушений); 2) количество оформленных материалов по уголовным делам; 3) количество дел, переданных на предварительное следствие; 4) количество дел, возвращенных на доработку; 5) количество дел, по которым удалось примирить людей.

Для сотрудников отдела дознания экспертами был предложен следующий список критериев эффективности: 1) количество возбужденных дел; 2) количество законченных дел; 3) количество дел, находящихся на стадии расследования; 4) количество возвращенных дел; 5) количество дел, не доведенных до суда.

Для сотрудников патрульно-постовой службы экспертами был предложен следующий список критериев эффективности: 1) количество человек, помещенных в медицинский вытрезвитель (найденных на улице в нетрезвом состоянии); 2) количество человек, направленных в дежурную часть в связи с совершенным правонарушением; 3) количество правонарушителей, задержанных в течение суток; 4) количество найденных правонарушителей, по ранее не раскрытым делам; 5) количество изъятых единиц оружия и наркотиков.

В дипломной работе А. С. Иус были выделены критерии эффективности для сотрудников пенитенциарного учреждения. В качестве экспертов были привлечены руководители данного пенитенциарного учреждения (ИК № 4 УФСИН). В качестве экспертов выступало 5 человек (три эксперта в звании майора и два — в звании подполковника). Процедура проведения аналогична той, которая была описана выше. Экспертами были выделены общие критерии эффективности для сотрудников пенитенциарных учреждений и критерии эффективности для пяти профессиональных групп: оперативный отдел, отдел воспитательной работы, специальный, юридический отделы, отдел охраны. В процессе оценки индивидуальной эффективности сотрудников критерии, выделенные для узких специалистов, включаются составной частью в список общих критериев.

Общие критерии эффективности сотрудников пенитенциарных учреждений: 1) отсутствие взысканий (выговоров); 2) наличие поощрений; 3) отсутствие замечаний со стороны проверок сотрудниками УФСИН; 4) высокая служебная дисциплина (прибытие по тревоге, посещение учебно-тренировочных стрельб, посещение сборов по должности); 5) уровень годности к службе.

Для сотрудников оперативного отдела (отдела безопасности) экспертами был предложен следующий список критериев эффективности: 1) количество раскрытых преступлений среди осужденных; 2) количество предотвращенных побегов среди осужденных; 3) количество предотвращенных массовых беспорядков; 4) количество раскрытых преступлений среди сотрудников.

Критерии для сотрудников отдела воспитательной работы: 1) количество выигранных дел в суде; 2) количество осужденных, направленных на поселение в колонию.

Критерии для сотрудников специального отдела: 1) количество оформленных личных дел осужденных; 2) количество оформленных документов на осужденных (паспорт, пенсионное удостоверение).

Критерии для сотрудников юридического отдела: 1) количество заключенных договоров поставки продукции; 2) количество выигранных дел в суде.

Критерии для сотрудников отдела охраны: 1) количество предотвращенных побегов среди осужденных; 2) количество пресеченных перебросов запрещенных предметов на территорию охраняемого объекта.

Подводя итог проделанной работе, можно говорить о том, что, учитывая специфику деятельности, выделяется ряд общих критериев для сотрудников силовых ведомств, это — отсутствие различного рода нарушений; наличие поощрений, наград, присвоение внеочередных званий; количество профессиональных ситуаций, в которых результативно принимает участие сотрудник. Выделенные критерии могут быть рекомендованы к внедрению в сфере деятельности не только психологических служб соответствующих ведомств, но и для использования в кадровых службах при формировании резерва руководящего состава, при оценке прохождения кандидатом на должность испытательного срока.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Губинский А. И. Надежность и качество функционирования эргатических систем. Л.: Наука, 1982.
2. Зинченко В. П., Мунипов В. М. Основы эргономики. М., 1979.
3. Егоров Ю. В. Влияние личностных свойств на успешность правоохранительной деятельности. Новосибирск, 1998.
4. Калашников М. О. Критерии психологической успешности сотрудников оперативных служб ОВД. М., 1996.
5. Суходольский Г. В. Структурно-алгоритмический анализ и синтез деятельности. Л.: Изд-во ЛГУ, 1976.