

КАДРОВАЯ РАБОТА В СЛЕДСТВЕННЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ: ПОИСК ПУТЕЙ ОПТИМИЗАЦИИ

В статье рассматриваются проблемы психологического обеспечения кадровой работы в следственных подразделениях. Приводятся результаты исследования факторов, влияющих на эффективность служебно-розыскной деятельности различных следственных подразделений. В качестве системообразующего фактора, положительно влияющего на эту деятельность, рассматривается сходство ценностных ориентаций основных субъектов кадровой работы.

Ключевые слова: кадровая работа, следственные подразделения, личный состав, оперативно-розыскная деятельность, ценностно-ориентационное единство (ЦОЕ), специалисты по работе с кадрами.

PERSONNEL MANAGEMENT IN CRIMINAL INVESTIGATION DEPARTMENTS: SEARCH FOR WAYS OF OPTIMIZATION

The problems of personnel management psychological support in criminal investigation departments are considered in the article. The results of study of the factors affecting the efficiency of investigative activities of the various investigation departments are given. The value orientations similarity of the main subjects of personnel management is considered to be the system-forming factor positively influencing on this activity.

Keywords: personnel management, criminal investigation departments, personnel, operational search activities, value-oriented unity (VOU), personnel management experts.

Расследование преступлений – важнейшая составляющая обеспечения безопасности российских граждан, залог стабильности российского общества. Обеспечить безопасность граждан России призвана оперативно-служебная деятельность сотрудников следственных органов и учреждений Следственного комитета Российской Федерации.

Следствие в России ведет свою историю со времен Петра I и за более чем 300 лет своего существования претерпело существенные трансформации. В постсоветское время были произведены организационные и содержательные трансформации системы расследования преступлений в России, нашедшие свои отражения в различных законодательных и нормативно-правовых актах. С 2010 года создан независимый следственный орган, который подчиняется непосредственно главе государства – Президенту РФ. Для этого из состава прокуратуры выведен Следственный комитет, имеющий следственные управления и подчиняющиеся им следственные отделы и подразделения на всех территориальных объединениях РФ.

Следует подчеркнуть, что за последние годы существенно обновлена нормативно-правовая база, на основании которой осуществляется оперативно-розыскная деятельность сотрудников следственных органов и учреждений Следственного комитета РФ, в том числе и регламентирующая работу с личным составом [1; 2].

Новые организационно-правовые условия, в которых организуется и осуществляется деятельность следственных подразделений, вместе с изменением криминогенной обстановки в России диктуют необходимость обновления и научно-методического сопровождения деятельности следственных подразделений, на что указывают и другие исследователи (А.П. Корнев, Х.Х. Лойт, Н.И. Мягких и др.).

Одним из наиболее острых вопросов, требующим проведения теоретических и прикладных исследований, становится обновление форм и методов работы с личным составом [3; 4; 5; 6; 7]. Это обеспечивает актуальность исследования психологических аспектов деятельности специалистов по работе с кадрами в следственных органах.

¹ Аспирант Института мировых цивилизаций.

Анализ научной литературы по данной проблеме и практика работы с кадровым составом в следственных органах убедительно показывают наличие противоречия между требованиями реальной практики оперативно-служебной деятельности к уровню профессиональной деятельности сотрудников следственных отделов и существующей системой работы с кадрами в данных организациях.

Психологическое обеспечение данной деятельности представляет собой целостный и непрерывный процесс анализа, формирования, развития и коррекции субъектов труда следственного подразделения; оно осуществляется в интересах системного психологического обеспечения развития кадрового потенциала, повышения уровня профессионально-психологической компетентности персонала, оптимизации труда, поддержания комфортного психологического состояния и оптимальной продуктивности в профессиональной деятельности кадров следственных органов.

Психологическое обеспечение кадровой работы в следственной организации реализуется в основных направлениях кадровой работы: планирование, поиск и отбор персонала, адаптация новых работников, анализ работы и формирование позитивного отношения к труду, обучение и развитие персонала, оценка и аттестация персонала, внутриорганизационное продвижение работников, формирование и поддержание организационной культуры.

Нами был проведен экспертный опрос о результативности работы в различных следственных подразделениях ОВД г. Москвы и Московской области. Экспертами выступили руководители горрайлинорганов, всего 35 человек.

Результатом проведения экспертного опроса выступила система критериев оценки деятельности следственного подразделения, позволяющая оценить эффективность выполнения им служебно-оперативных задач и характер морально-психологического климата в подразделении.

На основании результатов опроса экспертов были выделены 8 критериев, которые позволяют наиболее адекватно оценить качество решения оперативно-служебных задач в следственном подразделении: раскрываемость преступлений (26,5 балла), текучесть кадров (22,4), средний стаж работы сотрудников в подразделении не менее 3-х лет (21,6), укомплектованность штатов (19,9), количество жалоб от граждан на неправомерные действия сотрудников (19,5), нарушения сотрудниками дисциплины, служебной этики и культуры поведения (18,4), морально-

психологический климат в подразделении (17,6), сотрудники, выдвинутые в резерв кадров (15,8).

Далее экспертов просили оценить следственные подразделения ОВД по г. Москве и Московской области путем приписывания баллов от 1 (минимально выражено) до 10 (максимально выражено) баллов по данным критериям. Всего для такого рода оценки было предложено 50 подразделений. Из всего массива данных нами отображены 26 следственных подразделений, получивших наибольшие (15 подразделений) и наименьшие (11 подразделений) оценки экспертов.

Также нами были проанализированы данные о деятельности следственных подразделений, получивших противоположные оценки экспертов.

В таблице 1 приведены количественные показатели по следственным подразделениям по выделенным критериям, кроме показателя морально-психологического климата, который стал предметом отдельного анализа.

Таблица 1
Усредненные показатели деятельности следственных подразделений (по результатам анализа документов)

№ п/п	Критерий	Следственные подразделения	
		Высоко оцененные экспертами	Низко оцененные экспертами
1.	Раскрываемость преступлений	70%	50%
2.	Текучесть кадров (% уволившихся за 3 года)	34,9%	48,6%
3.	Средний стаж работы сотрудников в подразделении	6,5	3,7
4.	Укомплектованность штатов	72%	65%
5.	Количество жалоб от граждан на неправомерные действия сотрудников (в среднем за год)	34,5	89,7
6.	Нарушения сотрудниками дисциплины, служебной этики и культуры поведения (среднее количество взысканий за год)	12,4	23,4
7.	Сотрудники, выдвинутые в резерв кадров, %	4,2	2,9

В таблице 2 представлены обобщенные данные, полученные по личному составу исследованных следственных подразделений (приведены только те показатели, для которых выявлены различия на высоком уровне достоверности).

Таблица 2
Личный состав СП, получивших разные оценки экспертов

Подразделения	Характеристики личного состава				
	Средний возраст, лет	Средний стаж, лет	Средний стаж в данном подразделении, лет	Средний балл удовлетворенности по методике Розановой	Средний балл по методике Сишора
Подразделения, высоко оцененные экспертами	35,8	14,6	6,4	29,2	15,4
Подразделения, низко оцененные экспертами	44,6	17,2	4,1	39,0	12,3

Таким образом, деятельность высоко оцененных подразделений детерминирована объективно действующими факторами, имеющими сходную природу. Выявление этих факторов и возможности их целенаправленного применения в других подразделениях должны обеспечить оптимизацию деятельности других следственных подразделений.

С нашей точки зрения, одним из наиболее значимых факторов выступает психологическое обеспечение кадровой работы в подразделении.

Для проверки этого предположения нами были проведены тесты на диагностику сплоченности специалистов, отвечающих за кадровую работу в следственном подразделении (СП): руководителя следственного подразделения, его заместителя по кадрам, психолога, отвечающего за подразделение и инспектора по кадрам. В данной статье подробно рассмотрены результаты, полученные с помощью методики для определения ценностно ориентационного единства группы (ЦОЕ) (В.С. Ивашкин, В.В. Онуфриева) [8].

Полученные данные были проанализированы отдельно для каждой из методик, отдельно для каждого субъекта кадровой работы в СП, были выявлены корреляции и статистически значимые различия между показателями разных методик.

По данным методики «Ценностно ориентационное единство» (ЦОЕ), можно построить портрет идеального следователя подразделений двух изучаемых типов.

В подразделениях, высоко оцененных экспертами, на первом месте стоит такое качество личности, как «трудолюбие» (73,2% специалистов по работе с кадрами выбрали его), на втором – «организованность» (52,1%) и «настойчивость» (50,7%), на третьем – «активность» (46,5%), далее: «деловитость» (35,2%), «принципиальность» (33,8%), «общительность» (28,3%), «аккуратность» (21,6%), «порядочность» (20,9%).

Одинаковое количество выборов получили такие качества, как «исполнительность» и «сдержанность» (по 16,9%). Значительно реже выбирались такие качества, как «искренность» (15,5%), «обаяние» (11,1%), «приветливость», «правдивость», «скромность» (по 9,9%), «веселость» (8,5%).

Таким образом, профиль качеств идеального следователя в подразделениях, высоко оцененных экспертами, будет включать следующие качества:

- 1 – трудолюбие;
- 2 – организованность и настойчивость;
- 3 – активность;
- 4 – деловитость, принципиальность, общительность;
- 5 – аккуратность и порядочность.

На рис. 1 представлено графическое изображение профиля идеального следователя в подразделениях, высоко оцененных экспертами.



Рис. 1. Профиль качеств идеального следователя в подразделениях, высоко оцененных экспертами

Если проанализировать результаты, полученные с помощью методики «Ценностно ориентационное единство» отдельно для каждого из

субъектов кадровой работы, мы увидим следующую картину (табл. 3).

Анализируя данные таблицы 3, нельзя не заметить, что между разными субъектами кадро-

Таблица 3

Качества идеального следователя в подразделениях, высоко оцененных экспертами

Руководители СП	Зам. руководителей по личному составу	Психолог	Кадровик
Трудолюбие	Трудолюбие	Трудолюбие	Трудолюбие
Организованность и дружелюбие	Порядочность и честность	Организованность и дружелюбие	Порядочность и честность
Порядочность	Справедливость	Порядочность	Справедливость
Отзывчивость	Организованность	Отзывчивость	Организованность
Исполнительность, справедливость и общительность	Отзывчивость и сдержанность	Исполнительность, справедливость и общительность	Отзывчивость и сдержанность
Активность и честность	Дружелюбие, исполнительность и активность	Активность и честность	Дружелюбие, исполнительность и активность
Приветливость	Общительность и искренность	Приветливость	Общительность и искренность
Обаяние	Принципиальность и веселость	Обаяние	Принципиальность и веселость
Сдержанность и искренность	Правдивость и деловитость	Сдержанность и искренность	Правдивость и деловитость
Деловитость, скромность и настойчивость		Деловитость, скромность и настойчивость	
Правдивость		Правдивость	
Веселость и профессионализм		Веселость и профессионализм	
Аккуратность		Аккуратность	
Принципиальность		Принципиальность	

вой работы в СП, высоко оцененных экспертами, выявлены различия по достаточно небольшому числу качеств личности идеального следователя.

При анализе данных методики ЦОЕ важным оказывается распределение сделанных выборов по типам выбранных качеств. Все качества были разбиты в методике на деловые, моральные и эмоциональные.

Анализируя общее («среднее») мнение всех специалистов по работе с кадрами в СП, можно сказать, что для них существует четкая иерархия в приоритете выбора качеств: на первом месте находятся деловые качества следователей (42,5% от всех выбранных качеств), на втором – моральные качества (31,0%), на третьем – эмоциональные качества (26,5%).

Если анализировать приоритет выбора качеств, отдаваемый разными специалистами по кадровой работе в СП, можно заметить достаточно высокое сходство мнений разных специалистов. Данные для наглядности представлены на рис. 2.

В подразделениях, низко оцененных экспертами, на первом месте стоит такое качество личности, как «трудолюбие» (73,2% специалистов по работе с кадрами выбрали его), на втором – «организованность» (52,1%) и «дружелюбие» (50,7%), на третьем – «порядочность» (46,5%), далее: «справедливость» (35,2%), «отзывчивость» (33,8%), «исполнительность» (32,4%), «общительность» (31,0%), «честность» (28,2%), «активность» (23,9%).

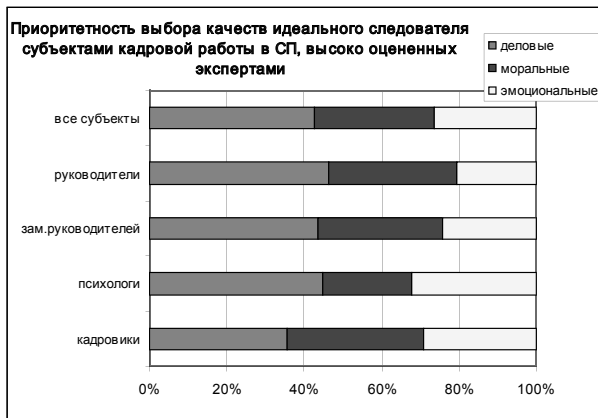


Рис. 2. Распределение (в процентах от всех значимых качеств) выбранных качеств идеального следователя в подразделениях, высоко оцененных экспертами

Одинаковое количество выборов получили такие качества, как «приветливость» и «сдержанность» (по 16,9%). Значительно реже выбирались такие качества, как «искренность» (15,5%), «обаяние» (14,1%), «деловитость» (11,3%), «настойчивость», «правдивость», «скромность» (по 9,9%), «веселость» (8,5%), «принципиальность» (7,0%), «аккуратность» (15,5%).

Таким образом, профиль идеального следователя в подразделениях, низко оцененных экспертами, будет включать следующие качества:

- 1 – трудолюбие;
- 2 – организованность и дружелюбие;
- 3 – порядочность;
- 4 – справедливость и отзывчивость;
- 5 – исполнительность и общительность.

На рис. 3 представлено графическое изображение профиля качеств идеального следователя в подразделениях, низко оцененных экспертами.

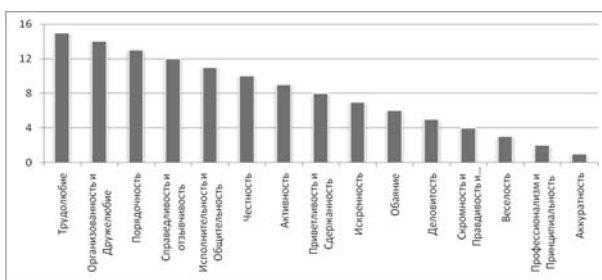


Рис. 3. Профиль качеств идеального следователя в подразделениях, низко оцененных экспертами (общее («среднее») мнение всех специалистов по работе с кадрами в СП)

Если проанализировать результаты, полученные с помощью методики «Ценностно ориентационное единство» отдельно для каждого из субъектов кадровой работы, мы видим следующую картину (табл. 4).

Рассмотрим теперь распределение сделанных выборов по типам выбранных качеств (деловых, моральных и эмоциональных) в подразделениях, низко оцененных экспертами.

Анализируя общее («среднее») мнение всех специалистов по работе с кадрами в СП, можно сказать, что для них все качества равноценны с небольшим преобладанием важности эмоциональных качеств: деловые качества составляют 32,2% от всех выбранных качеств, моральные качества – 32,7%, эмоциональные качества – 35,1%.

Однако если анализировать приоритет, отдаваемый разными специалистами по кадровой работе в СП разным качествам в методике ЦОЕ, можно заметить существенные различия. Данные для наглядности представлены на рис. 4.

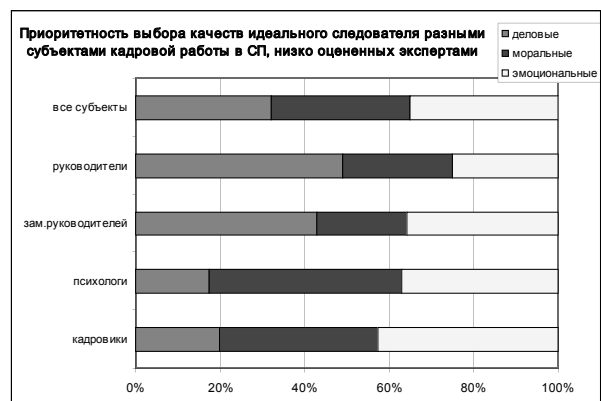


Рис. 4. Распределение (в процентах от всех значимых качеств) выбранных качеств идеального следователя в подразделениях, низко оцененных экспертами

Наше предположение о том, что одним из факторов успешной кадровой работы в СП выступает сходство ценностных ориентаций специалистов, занятых этой работой, подтвердилось.

Таким образом, и на уровне теоретического осмысления научных данных и данных нашей опытно-экспериментальной работы выявлены противоречия между: объективной потребностью в разработке системы психологического обеспечения кадровой работы и фактическим состоянием изучаемого процесса в следственных подразделениях; необходимостью преодоления отчужденности социальной психологии от психологической практики и недостаточностью научных разработок по психологическому обеспечению деятельности специалистов по работе с кадрами в следственной организации; внешними объективными требованиями к результативности оперативно-розыскных мероприятий и отсутствием согласованности в действиях всех

Качества идеального следователя в подразделениях, низко оцененных экспертами

Руководители СП	Зам. руководителей по личному составу	Психолог	Кадровик
Трудолюбие	Трудолюбие	Трудолюбие	Трудолюбие
Организованность и дружелюбие	Порядочность и честность	Организованность и дружелюбие	Порядочность и Честность
Порядочность	Справедливость	Порядочность	Справедливость
Отзывчивость	Организованность	Отзывчивость	Организованность
Исполнительность, справедливость и общительность	Отзывчивость и сдержанность	Исполнительность, справедливость и общительность	Отзывчивость и сдержанность
Активность и честность	Дружелюбие, исполнительность и активность	Активность и честность	Дружелюбие, исполнительность и активность
Приветливость	Общительность и искренность	Приветливость	Общительность и искренность
Обаяние	Принципиальность и веселость	Обаяние	Принципиальность и веселость
Сдержанность и искренность	Правдивость и деловитость	Сдержанность и искренность	Правдивость и деловитость
Деловитость, скромность и настойчивость		Деловитость, скромность и настойчивость	
Правдивость		Правдивость	
Веселость и профессионализм		Веселость и профессионализм	
Аккуратность		Аккуратность	
Принципиальность		Принципиальность	

специалистов по работе с кадрами в следственной организации (руководителей, заместителей руководителей по работе с личным составом, психологов, кадровиков).

Проведенный анализ исследований в этой области (И.А. Жуков, М.И. Марьин, Н.И. Мягких, В.Н. Павлов, В.Ю. Рыбников и других) позволяет констатировать, что одним из приоритетных мер по повышению качества этой работы может выступить разработка модели эффективного взаимодействия между главными субъектами, принимающими кадровые решения в ОВД: руководитель подразделения, психолог, специалист отдела кадров. Главной целью разработки такой модели выступает координация деятельности этих специалистов, разделение сферы их полномочий, определение регламента их работы при решении разнообразных задач при работе с личным составом в ОВД.

Одной из главных задач реализации такой модели является повышение психологиче-

ской компетентности у руководителя и специалиста отдела кадров и повышение компетентности психолога в области нормативно-правовой и оперативно-служебной сторон деятельности кадровой работы в ОВД.

Литература

1. О кадровой ситуации и мерах по совершенствованию кадровой политики в органах предварительного следствия в системе МВД России // Материалы Следственного комитета при МВД России. – 2007. – 15 с.
2. Ушаков И. Организационно-правовое обеспечение оценки кадров в органах внутренних дел Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2000. – 201 с.
3. Колодкин Л.М., Фатула А.В. Организация работы с кадрами ОВД. – М., 1990. – 43 с.
4. Скалин Ю.Е. Профессиональный психологический отбор оперативных сотрудников уго-

ловного розыска : автореф. дис. ... канд. псих. наук. – СПб., 2009. – 17 с.

5. Состояние работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2007 год: сборник аналитических и информационных материалов. – М. : ЦОКР МВД России, 2008. – 88 с.

6. Чупров В.М. Административно-правовые и организационные средства обеспечения кадровой политики в органах внутренних дел : дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2005. – 187 с.

7. Основы управления в органах внутренних дел / под ред. А.П. Коренева. – М., 2003. – 248 с.

8. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2002. – 490 с.

9. Лойт Х.Х. Государственная кадровая политика в России и ее реализация в органах внутренних дел (исторический и организационно-правовой аспекты) : дис. ... докт. юрид. наук. – М., 1998. – 398 с.

10. Мягих Н.И. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел // Сборник тезисов выступлений участников региональных семинаров практических психологов. – М. : ЦИИН-МОКП МВД России, 2000. – С. 27–57.

11. Мягих Н.И., Шутко Г.В. К 30-летию профессионального психологического отбора органов внутренних дел // Медицинский вестник МВД России. – М. : ГУ «Объединенная редакция МВД РФ». – 2004. – № 1. – С. 48–49.