

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ В СТРАНАХ СНГ

*Работа представлена кафедрой психологии и педагогики
Академии МВД Республики Беларусь.*

В контексте задач настоящего исследования рассматривается современное состояние теории и практики психологической работы. Указанные группы критериев в своей совокупности могут стать основой для определения системы оценки эффективности прикладного психологического обеспечения.

Ключевые слова: *психологическая работа, критерии эффективности, правоохранные органы, страны СНГ, Республика Беларусь.*

MODERN CONDITION OF PSYCHOLOGICAL SERVICES OF LAW-ENFORCEMENT BODIES IN THE CIS COUNTRIES

The modern condition of the theory and practice of psychological work is considered in the research. The mentioned criterion groups in the aggregate may become a basis for determining a system of estimation of the applied psychological support efficiency.

Key words: *psychological work, efficiency criteria, law-enforcement bodies, states of the CIS, Republic of Belarus.*

Создание психологической службы в правоохранительных органах имело цель способствовать укреплению правопорядка посредством развития человеческого потенциала, что отражает общую тенденцию гуманизации общественных отношений, изменения положения человека в онтологическом, философско-психологическом смысле. Тем самым изначально психологическая работа не сводится только к решению утилитарных задач: поддержания заданных параметров психического здоровья и функционального состояния личности сотрудника. Человек и человеческая психика – это специфические объекты, которые принципиально не могут постоянно находиться на каком-то фиксированном уровне. Поэтому изменение и развитие являются сущностными атрибутами феномена личности и субъекта деятельности. Психологическая служба, которая нацелена только лишь на сохранение важных для профессиональной деятельности качеств личности, без решения задач их совершенствования и непрерывного развития, как правило, не способна вообще решать какие-либо задачи. Данное положение является очевидным постулатом деятельности любого практического психолога. Однако изменение и развитие как философско-психологические и онтологические основания критериев оценки эффективности психологической службы в силу своей сложности и неоднозначности не могут выступать в качестве конкретных показателей такой оценки. Например, для всех очевидно, что до сих пор психологам не удалось изменить представление, образ, модель человека в профессиональных сферах. Он все же во многом

остается прежним. Отсюда наблюдается внутреннее противоборство между общей логикой оформления гуманитарной и нравственной психологии (Б. С. Братусь), способствующей духовному процессу в человеке, и узкопрагматической, профессионально-функциональной («неполной») психологией, запрашивающей «частичного» человека. Указанная диалектика явно или имплицитно находит место в концепциях разработки тех или иных технологий в деятельности психологической службы. Для психологической службы возникают трудности с выбором ведущих теорий и концепций, основных объектов технологической разработки и сопровождения, определения стандартов и этических образцов оценки эффективности результатов деятельности.

Необходимость целенаправленного совершенствования системы психологического обеспечения профессиональной деятельности обуславливает актуальность определения критериев оценки эффективности психологической работы, установления детерминант успешности реализации прикладного психологического обеспечения (организационных, содержательных, деятельностных корреляционных зависимостей), построения перспективной модели развития психологической службы МВД Беларуси.

Несмотря на наличие значимых наработок в этой области, вопрос о том, на что влияет психологическая работа, организуемая и проводимая в органах, подразделениях и учреждениях внутренних дел, остается открытым. Статистически достоверные данные, подтверждающие или опровергающие тезис о влиянии психологического обеспечения

в системе МВД Белоруссии на профессиональную деятельность, в настоящее время отсутствуют.

В юридической психологии на сегодняшний день еще не сформировалась окончательно методология исследования общей эффективности правоохранительной деятельности [8]. Как правило, эффективность последней отождествляют только с одним из ее элементов – юридическим трудом. Кроме того, эффективность правоохранительной деятельности рассматривается как бы в «чистом виде», без учета исторических и других условий принятия и факторов функционирования правовых норм. Нельзя сбрасывать со счетов и специфику содержания самого слова «эффективность» применительно к правоохранительной деятельности, так как оценки и числовые показатели состояния правопорядка не могут зафиксировать всю сложность и многомерность данного явления. Психологические исследования труда (В. Л. Васильев, Е. А. Климов, Б. Ф. Ломов, В. М. Мунипов, В. С. Олейников, А. М. Столяренко, В. Д. Шадриков и др.) позволяют включить в понятие эффективности правоохранительной деятельности и такие ее нормативно-ценностные характеристики, как: состояние мотивационной и нравственно-правовой сферы; осознание межлических трудовых отношений и стремление к их совершенствованию и т. д. Нормативно-ценностная система служебного коллектива, в частности, выражается в двух основных формах: 1) праксиологической, связанной с ориентацией на конкретный результат деятельности, способы его достижения и 2) духовно-прагматической, ориентированной на внутренние ценностные регуляторы деятельности сотрудника, выходящие за рамки профессиональной этики и сопряженные с нравственными общечеловеческими ценностями. Их единство и качественный уровень создают нравственно-правовой комплекс, содержанием которого выступают единство должного и сущего, моральная надежность сотрудников, наличие антикоррупционной атмосферы в коллективе. Тем самым для системы психологического сопровождения не только важно, чтобы сотрудники четко выпол-

няли свои функции. Далеко не безразлично при этом обеспечение моральности деятельности, недопущение вреда обществу, отдельному гражданину, в противном случае деятельность превращается в «антидеятельность», а правоохранительные функции в «антифункции» (Г. В. Суходольский).

Следует также учитывать, что общие критерии состояния правопорядка могут отражать *общественно-приемлемый* уровень деятельности органов внутренних дел, а это, по сути дела, среднее, не наивысшее для данных условий качество. Конечно, оно обеспечивает стабильное функционирование социально-экономической системы, когда не ставятся задачи высоких достижений и сама система не находится на подъеме своего развития. Этот уровень – базисный, уровень необходимого, но в условиях быстрых и крупных количественных изменений, когда необходимо достичь *достаточного* уровня, нужны иные методы и оценки достигнутого. Все это необходимо иметь в виду при анализе и обосновании критериев эффективности деятельности психологической службы.

Анализируемые показатели, как правило, группируются в три блока:

1. Показатели организации психологической службы (штатная численность, рабочая нагрузка на специалиста) и замещенная численность психологов, обеспеченность служебными кабинетами, комнатами специализированной психологической работы (комнатами психологической регуляции) и т. п.

2. Количественные показатели психологической работы (объем и результаты психодиагностической работы, количество проведенных сеансов психологической подготовки, коррекции, консультирования и т. п.).

3. Показатели работы с кадрами (показатели увольняемости, укомплектованности, состояния служебной дисциплины, суицидальная активность среди сотрудников и т. п.).

Наиболее важными результатами данного анализа являются:

1. Организация региональной психологической службы значимо влияет на эффективность деятельности психолога. Чем выше обеспеченность личного состава должнос-

тями психологов (количество психологов на 1 тыс. сотрудников) и лучше материально-техническая поддержка психологической работы (в частности, отдельными служебными кабинетами), тем больше «плотность» (охват личного состава) основных психологических мероприятий.

2. Прием на службу сотрудников, не рекомендованных психологами, обуславливает необходимость проведения с ними впоследствии дополнительных психологических мероприятий (индивидуального консультирования, психологической коррекции и т. д.). Причиной тому является сочетание в личности сотрудников неблагоприятных для успешной профессиональной деятельности индивидуально-психологических особенностей, находящихся проявление в высоком уровне увольняемости из ОВД и злоупотреблениях спиртным.

3. Центральным вопросом в системе работы с личным составом ОВД является проблема злоупотребления сотрудниками спиртных напитков. Данная девиация обуславливает нарушение служебной дисциплины, как следствие, увольняемость по отрицательным мотивам. Суицидальная активность в органах внутренних дел также во многом определяется уровнем алкоголизации личного состава.

4. В контексте достижения конечных результатов психологическая работа с разными категориями личного состава успешно реализуется определенными (специальными) методиками. Так, в работе с начальствующим составом эффективным психологическим инструментарием выступает индивидуальное психологическое консультирование. Оно позволяет реально снижать уровень увольняемости среди данной категории личного состава, в том числе, по отрицательным основаниям.

Проводимая психологами работа в форме сеансов психологической коррекции, повышает надежность профессиональной деятельности рядового и младшего начальствующего состава, предупреждает нарушения ими служебной дисциплины, как следствие, снижает число увольнений по отрицательным основаниям.

Таким образом, психологическое обеспечение профессиональной деятельности (с точки зрения организационно-штатной структуры психологической службы, охвата личного состава психологическими мероприятиями) оказывает позитивное влияние на основные показатели работы с кадрами органов, подразделений и учреждений внутренних дел, а именно: увольняемость, состояние служебной дисциплины, суицидальную активность, употребление спиртных напитков. Все это позволяет рассматривать его как одно из важнейших направлений работы с кадрами органов внутренних дел.

Эффективность прикладного психологического обеспечения следует оценивать как степень достижения ее субъектами в ходе осуществляемой ими деятельности поставленных целей и задач. Ориентированность психологической работы на конечный результат предполагает достижение в процессе ее реализации высоких показателей, которые, в свою очередь, соответствуют определенным критериям.

В качестве *основных критериев оценки* деятельности психологических подразделений являются следующие показатели: 1) деятельность по созданию условий для эффективной работы (оборудование и методическое оснащение кабинета, сохранность вверенного им имущества); 2) регулярное и четкое ведение документации, ее качество; 3) участие в научно-исследовательской и методической работе; 4) качественные изменения в работе с сотрудниками ОВД, определяемые на основе протоколов исследований, наблюдений, бесед, результатов положительных изменений в поведении, личностных характеристиках, решение конфликтов; 5) обоснованность индивидуальных и групповых психодиагностических обследований, тестирований, их качество, соответствие требованиям; 6) качество психологических заключений и рекомендаций; 7) участие психолога в психологических экспертизах, собеседованиях с гражданами при отборе на службу в ОВД, в аттестации сотрудников ОВД; 8) взаимодействие с психологическими общественными организациями, кафедрами психологии, институтами

повышения квалификации; 9) качество психокоррекционных программ и занятий, их эффективность; 10) отзывы сотрудников ОВД о работе психолога (определяются с помощью анонимного анкетирования).

В качестве *дополнительных критериев* оценки деятельности психологических подразделений являются следующие показатели: 1) наличие системы психологического просвещения сотрудников ОВД, формы и активные методы этой работы (занятия по служебной подготовке, стенд психолога и методические материалы); 2) повышение квалификации (курсы, стажировка, семинары, конференции); 3) внедрение передового республиканского и зарубежного опыта [3].

Успешность реализации психологического обеспечения во многом зависит от ряда факторов. Например, состояния объективных и субъективных условий макро- и микросреды, особенностей организации профессиональной деятельности; внутренней слаженности, упорядоченности, организованности и степени взаимодействия основных компонентов в системе психологического обеспечения (субъект-объект, их взаимосвязь, содержание, формы, методы, средства работы).

Отсутствие в настоящее время четкой системы критериев оценки психологической работы [1; 2; 4; 7] во многом обусловлено особенностями оценки деятельности психологов, которая заключается в том, что ее результат, как правило, носит вероятностный характер и «отсрочен» во времени, опосредован профессиональной деятельностью сотрудников милиции, не имеет четкой выраженности, состоит в трудно поддающейся измерению степени личностного и профессионального развития человека.

Оценка эффективности психологического обеспечения проводится на основе критериев, которые выступают своего рода образцом, эталоном, выражают оптимальный уровень этой деятельности, определяют степень его соответствия, приближения к норме (идеалу). При этом разработка и формирование совокупности критериев оценки эффективности системы психологического обеспечения предполагает выбор таких из них, по которым можно было

бы научно-обоснованно оценивать состояние психологической работы, проводить сравнение ее организации и реализации в аналогичных ОВД (например, в ходе инспекторских проверок, при составлении аналитических обзоров).

В самом общем виде критерием оценки эффективности выступает сопоставление достигнутых результатов с намеченными целями и произведенными при этом затратами. Однако в реальной практике, где последовательность «цель – затраты – результат» имеет опосредованный и, зачастую, вероятностный характер, приходится пользоваться более дифференцированной и гибкой системой отбора критериев. При этом, чем полнее система критериев описывает имеющую место реальность, тем выше вероятность точной оценки эффективности психологического влияния (воздействия).

В этой связи под критерием эффективности психологического обеспечения целесообразно понимать определенный контрольный показатель (показатели), в сопоставлении с которым осуществляется оценка полученных результатов.

В Беларуси и России принято различать несколько видов критериев эффективности [6]:

1. Базовый критерий. Используется в тех случаях, когда имеется объективная база для сравнения полученного результата с некоторым базовым показателем, характеризовавшим объект психологического воздействия до начала его рассмотрения (до проведения психологической работы). Например, если одной из задач психологического обеспечения является оптимизация социально-психологического климата в служебном коллективе, то критерием ее эффективности может служить система социометрических показателей, полученных до и после организации и проведения психологических мероприятий. Этот вид критерия является наиболее распространенным в практике разработки и внедрения оценочных технологий.

2. *Заданный (детерминированный) критерий*. Оценка по этому критерию проводится путем сопоставления достигнутых результатов в реализации прикладного психологического

обеспечения с заранее определенными показателями. Эти показатели могут быть получены как путем их моделирования, так и директивным способом [5].

3. Каскадный критерий. Его особенность заключается в том, что оценка результативности психологического обеспечения проводится не только по итогам конкретных мероприятий или фактов, но и на стратегических, узловых, этапах его проведения. Выбор данного критерия целесообразен в тех случаях, когда объект психологического воздействия имеет сложную организационно-штатную и функциональную структуру, высокую динамику развития. Здесь различают каскадные критерии достигнутого уровня и конечные критерии. В первом случае конечный результат не задается, а базой сравнения выступает результат, полученный на предыдущем этапе психологической работы. Во втором случае изначально задается конечный показатель, а промежуточные этапы используются лишь для оценки уровня его достижимости.

4. Ресурсный критерий, учитывающий потенциальный профессионально-психологический ресурс объекта психологического воздействия, с которым и сопоставляется конечный результат.

5. Критерий оптимального достижения. Этот критерий устанавливается с учетом как реальных возможностей объекта психологического обеспечения, так и лучших достижений в психологической практике.

6. Критерий общественной полезности. Применение этого критерия приобретает решающее значение при социальной оценке результатов психологического обеспечения в тех случаях, когда психологическое воздействие направлено на повышение общественной и социальной роли развития личности.

Любой критерий эффективности психологического обеспечения должен представлять собой совокупность основных признаков, раскрывающих существенные моменты, параметры, характеризующие его эффективность, т. е. те условия, факторы, способы, за счет которых обеспечивается наиболее полная реализация возможностей служебной деятельности. Определяющим для формирования

конкретных критериев эффективности является результат социального и личностного развития объекта, соотносимый с заданными параметрами деятельности субъекта психологического воздействия, осуществляемой в интересах решения конкретных профессиональных задач.

К основным группам критериев успешности психологической работы можно отнести:

1. Практико-результативные критерии. Определяют действенность психологического обеспечения в плане установления реального влияния субъектов на личность сотрудника, вследствие чего в обучении, служебной деятельности и поведении происходят конкретные позитивные изменения, характеризующиеся совершенствованием объективных показателей.

2. Оптимально-деятельностные критерии. Оценивают соответствие целей, задач, содержания, принципов, форм и средств психологического обеспечения требованиям профессиональной деятельности, индивидуально-психологическим особенностям личности, социально-психологическим характеристикам служебных коллективов.

3). Реализационно-целевые критерии. Определяют готовность субъектов психологического обеспечения к успешному решению профессиональных задач, использованию конкретных путей повышения эффективности служебной деятельности.

Указанные группы критериев в своей совокупности могут стать основой для определения системы оценки эффективности прикладного психологического обеспечения. С их помощью эффективность может быть определена следующими основными способами: 1) через конечный результат психологического обеспечения (определение эффективности данной деятельности в плане реализации взаимодействия между ее субъектами и объектами); 2) через конкретные особенности психологического обеспечения с точки зрения оптимального использования в процессе этой деятельности соответствующих средств, форм, методов, для решения тех или иных педагогических, психологических, социальных и других задач в отноше-

нии различных категорий личного состава; 3) через изучение, фиксирование (по системе определенных параметров, показателей) тех реально проявляемых изменений, которые произошли или происходят среди переменного и постоянного составов, как в объекте психологической работы в результате ее осуществления.

Таким образом, критерии эффективности деятельности психолога позволяют оценить не только его профессиональную деятельность в целом, но и ее отдельные стороны; не только ее результат, но и процесс достижения; не только усилия субъекта психологической работы, но и их реализацию, воплощенную в объекте.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Борекко А. В., Петров В. Е.* Критерии эффективности психологического обеспечения // *Войсковой вестник: сб. уч.-метод. материалов.* М., 2005. № 3. С. 58–63.
2. *Дебольский М. Г., Лебедев А. В.* Критерии эффективности функционирования психологической службы уголовно-исполнительной системы // *Энциклопедия юридической психологии / под общ. ред. проф. А. М. Столяренко.* М., 2003. С. 468–469.
3. Инструкция о порядке организации психологической работы в органах внутренних дел Республики Беларусь от 06.09.2005 г. № 274 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2005, № 8 / 13135).
4. *Петров В. Е.* Система показателей оценки эффективности организации и деятельности психологической службы образовательного учреждения МВД России // *Педагогика и право: грани взаимодействия / Сборник статей.* Екатеринбург, 2003.
5. Приказ МВД России от 05.10.2005 г. № 815.
6. *Скок А. С.* Социальные технологии, теоретические и методические основы проектирования и внедрения. М., 1996.
7. *Степанова М. А.* Профессия: практический психолог // *Вопросы психологии.* М., 2001. № 5. С. 80–85.
8. *Шаранов Ю. А.* Юридическая психология деятельности органов внутренних дел (теория и методология управления развитием): автореф. дис. ... д-ра психол. наук. СПб., 2000.

SPISOK LITERATURY

1. *Borekko A. V., Petrov V. E.* Kriterii effektivnosti psikhologicheskogo obespecheniya // *Voyskovoy vestnik: sbornik uchebno-metodicheskikh materialov.* N 3. M., 2005. S. 58–63.
2. *Debol'skiy M. G., Lebedev A. V.* Kriterii effektivnosti funktsionirovaniya psikhologicheskoy sluzhby ugotovno-ispolnitel'noy sistemy // *Entsiklopediya yuridicheskoy psikhologii / pod obshch. red. prof. A. M. Stolyarenko.* M., 2003. S. 468–469.
3. Instruksiya o poryadke organizatsii psikhologicheskoy raboty v organakh vnutrennikh del Respubliki Belarus' ot 06.09.2005 g. N 274 (Natsional'ny reyestr pravovykh aktov Respubliki Belarus', 2005, N 8 / 13135).
4. *Petrov V. E.* Sistema pokazateley otsenki effektivnosti organizatsii i deyatel'nosti psikhologicheskoy sluzhby obrazovatel'nogo uchrezhdeniya MVD Rossii // *Pedagogika i pravo: grani vzaimodeystviya: sbornik statey.* Yekaterinburg, 2003.
5. Prikaz MVD Rossii ot 05.10.2005 g. N 815.
6. *Skok A. S.* Sotsial'nye tekhnologii, teoreticheskiye i metodicheskiye osnovy proektirovaniya i vnedreniya. M., 1996.
7. *Stepanova M. A.* Professiya: prakticheskiy psikholog // *Voprosy psikhologii.* M., 2001. N 5. S. 80–85.
8. *Sharanov Yu. A.* Yuridicheskaya psikhologiya deyatel'nosti organov vnutrennikh del (teoriya i metodologiya upravleniya razvitiyem): avtoref. dis. ... d-ra psikhol. nauk. SPb., 2000.