

УДК 159.99

doi: 10.35750/2071-8284-2021-2-222-229

Юлия Григорьевна Касперович

кандидат психологических наук

ORCID: 0000-0002-9426-0190, kasper0768@yandex.ru

Михаил Викторович Виноградов

ORCID: 0000-0001-8907-3289, vmtifa@mail.ru

*Департамент государственной службы и кадров МВД России
Российская Федерация, 125009, Москва, Газетный переулок, д. 6*

Ольга Александровна Ульянина

доктор психологических наук, доцент, член-корреспондент РАО

ORCID: 0000-0001-9300-4825, lelia34@mail.ru

*Академия управления МВД России
Российская Федерация, 125993, Москва, ул. Зои и Александра Космодемьянских, д. 8
Российская академия образования
Российская Федерация, 119121, Москва, ул. Погодинская, д. 8*

Ведомственная оценка эффективности психологической работы с сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации

Аннотация: В статье рассматриваются организационные принципы построения психологической работы в ОВД как перспективной практической области. Как известно, психологическая работа – один из востребованных и динамично развивающихся видов морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации. Успешное осуществление в процессе работы с личным составом функций организации и проведения психологической работы находится в неразрывной связи с разработанностью критериев оценки деятельности психологов. В связи с этим в предлагаемой статье анализируются критерии и показатели оценки эффективности психологической работы, выделяются основные их группы. Следует понимать, что оценка психологической работы тесно связана с учётом. Хорошо поставленный учёт в значительной степени обеспечивает объективность оценки, а наличие обоснованно выбранного критерия оценки позволяет определить необходимые показатели учёта. Не умея правильно оценить реальные результаты подразделений психологической работы по формированию и развитию у сотрудников профессионально важных личностных качеств, психологической устойчивости и готовности к эффективному выполнению оперативно-служебных задач, довольствуясь оценками, отражающими лишь внешние показатели этой деятельности, невозможно судить в полной мере об эффективности функционирования психологов. Авторы подчёркивают значимость учёта объектов оценки, предполагающего обязательную дифференциацию критериев оценки развития у сотрудников профессионально важных личностных качеств и эффективности конкретных направлений и видов деятельности психологов. Через призму результатов психологической работы в 2020 году в статье анализируются ранее выделенные критерии и показатели, рассматриваются вопросы результативности применяемого психологического инструментария, а также освещаются наиболее значимые научные исследования в области психологии служебной деятельности, проведённые в 2020 году.

Ключевые слова: психологическая работа, направления и виды, оценка эффективности, критерии, показатели, сотрудники ОВД, профессионально важные качества

Для цитирования: Касперович Ю. Г., Виноградов М. В., Ульянина О. А. Ведомственная оценка эффективности психологической работы с сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2021. – № 2 (90). – С. 222–229; doi: 10.35750/2071-8284-2021-2-222-229.

Julia G. Kasperovich

Cand. Sci. (Psy.)

ORCID: 0000-0002-9426-0190, kasper0768@yandex.ru

Mikhail V. Vinogradov

ORCID: 0000-0001-8907-3289, vmifa@mail.ru

Department of State Service and Personnel of the MIA of Russia

6, Gazetny pereulok, Moscow, 125009, Russian Federation

Olga A. Ulyanina

Dr. Sci. (Psy.), Docent, Corresponding member RAE

ORCID: 0000-0001-9300-4825, lelia34@mail.ru

Academy of Management of the MIA of Russia

8, Zoya and Alexandra Kosmodemyanskikh str., Moscow, 125993, Russian Federation

Russian Academy of Education

8, Pogodinskaya str., Moscow, 119121, Russian Federation

Departmental evaluation of the effectiveness of psychological work with officials of the internal affairs bodies of the Russian Federation

Abstract: The article discusses the organizational principles of the construction of psychological work in the Department of Internal Affairs, as a desirable and promising practical field. As you know, psychological work is one of the demanded and dynamically developing types of moral and psychological support for the activities of the internal affairs bodies of the Russian Federation. The successful implementation in the process of working with personnel of the functions of organizing and carrying out psychological work is inextricably linked with the development of criteria for evaluating the activities of psychologists. In this regard, the proposed article analyzes the criteria and indicators for assessing the effectiveness of psychological work, identifies their main groups. It should be understood that the assessment of psychological work is closely related to accounting. Well-organized accounting largely ensures the objectivity of the assessment, and the presence of a reasonably chosen assessment criterion allows you to determine the necessary accounting indicators. Not being able to correctly assess the real results of psychological work units in the formation and development of professionally important personal qualities of employees, psychological stability and readiness to effectively perform operational and service tasks, being content with estimates reflecting only the external indicators of this activity, it is impossible to fully judge the effectiveness of functioning psychologists. The authors emphasize the importance of taking into account the objects of assessment, which implies the obligatory differentiation of criteria for assessing the development of professionally important personal qualities and the effectiveness of specific areas and types of activities of psychologists. Through the prism of the results of psychological work in 2020, the previously identified criteria and indicators are analyzed. The impact of the psychological tools used is discussed. The most important scientific research in the field of work psychology, conducted in 2020, is highlighted.

Keywords: psychological work, directions and types, efficiency assessment, criteria, indicators, employees of the Department of Internal Affairs, professionally important qualities

For citation: Kasperovich J. G., Vinogradov M. V., Ulyanina O. A. Departmental evaluation of the effectiveness of psychological work with the officials of the internal affairs bodies of the Russian Federation // Vestnik of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. – 2021. – № 2 (90). – P. 222–229; doi: 10.35750/2071-8284-2021-2-222-229.

Психологическая работа – один из востребованных и динамично развивающихся видов морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации [1; 5].

Психологическая работа в ОВД в настоящее время регламентирована приказами МВД России от 2 сентября 2013 г. № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах

внутренних дел Российской Федерации», от 25 декабря 2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации»¹ [6].

Разработкой теоретических и методологических основ психологической работы в ОВД, оценкой её эффективности занимаются известные российские учёные: Ю. П. Зинченко, А. В. Юревич, П. А. Корчемный, С. Л. Кандыбович, Ю. А. Шаранов. Большой вклад в развитие ведомственной психологии вносят В. В. Вахнина, М. И. Марьин, Л. Н. Костина, И. О. Котенев, В. Л. Цветков, С. Н. Федотов, А. Ф. Караваев, В. Ю. Рыбников, А. М. Столяренко.

Организационными принципами психологической работы в ОВД являются:

- научная обоснованность, системность, преемственность, оперативность и своевременность оказания психологической помощи;

- взаимодействие психологов с различными структурами и подразделениями органов внутренних дел по направлениям оперативно-служебной деятельности;

- специальная подготовка и аттестация лиц, осуществляющих психологическое сопровождение оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел;

- сотрудничество и обмен опытом с другими психологами и специалистами иных отраслей науки;

- использование психологических методик, прошедших апробацию в рамках современной психологической науки и рекомендованных Координационно-методическим советом по психологической работе с личным составом органов, организаций, подразделений системы Министерства внутренних дел Российской Федерации;

- комплексность и всесторонность в изучении психологических явлений;

- гибкость и вариативность используемых форм и методов психологической работы;

- достижение согласованного использования руководящим составом подразделений ОВД результатов психологического сопровождения в управлении оперативно-служебной деятельностью² [2].

Успешное осуществление в процессе работы с личным составом функций организации и проведения психологической работы находится в неразрывной связи с разработанностью критериев

оценки деятельности психологов.

Осуществляемый контроль за состоянием психологической работы в органах внутренних дел, предполагающий оценку работы того или иного подразделения психологической работы, без соответствующих критериев, являющихся мерилем оценки, не может быть достаточно эффективным. Отсутствие этих критериев затрудняет объективную оценку деятельности различных подразделений в процессе контроля.

В то же время следует понимать, что оценка психологической работы тесно связана с учётом. Хорошо поставленный учёт в значительной степени обеспечивает объективность оценки, а наличие обоснованно выбранного критерия оценки позволяет определить необходимые показатели учёта. Не умея правильно оценить реальные результаты подразделений психологической работы по формированию и развитию у сотрудников профессионально важных личностных качеств, психологической устойчивости и готовности к эффективному выполнению оперативно-служебных задач, довольствуясь оценками, отражающими лишь внешние показатели этой деятельности, невозможно судить в полной мере об эффективности функционирования психологов.

Оценка эффективности психологической работы осуществляется с помощью различных показателей и характеристик. К основным группам критериев эффективности относятся следующие [4]:

- 1) практико-результативные критерии определяют зависимость и влияние проводимых мероприятий психологической работы на конкретные позитивные изменения, характеризующиеся совершенствованием объективных показателей личностного и профессионального развития сотрудников ОВД;

- 2) оптимально-деятельностные критерии оценивают соответствие целей, задач, содержания, принципов, форм и средств психологической работы возрастным, гендерным, социально-психологическим особенностям личности и группы, а также требованиям к профессиональной деятельности специалистов правоохранительной сферы;

- 3) мотивационно-прогностические определяют готовность субъектов психологической работы к успешному решению профессиональных задач, использованию конкретных путей повышения эффективности служебной деятельности.

На основании выделенных критериев система оценки эффективности включает следующие группы показателей³:

¹ Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации: Приказ МВД России от 02.09.2013 № 660; Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: Приказ МВД России от 25.12.2020 года № 900.

² Ульянина О. А. Психологическое сопровождение формирования личностной компетентности сотрудников органов внутренних дел в образовательных организациях МВД России: дис. ... д-ра психол. наук. – Москва: Академия управления МВД России, 2019. Том 1. – С. 162–165;

Шаповал В. А., Кобозев И. Ю., Золотенко В. А. Психологическая работа с личным составом органов внутренних дел. Организация психологической службы в органах внутренних дел: учебное пособие. – Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016. – С. 168–170.

³ Ульянина О. А. Указ. соч. – Т. 1. – С. 227.

1) внешние показатели эффективности психологической работы отражают психологическую готовность сотрудников ОВД к осуществлению служебной деятельности, результативность этой деятельности, степень сформированности у сотрудников личностных и деловых качеств, текучесть кадров, уровень самоубийств среди личного состава, индивидуальные траектории профессиональной карьеры и служебного роста сотрудников;

2) внутренние показатели эффективности психологической работы характеризуют прогностические возможности результатов психодиагностических обследований (оцениваются через количественные показатели уволенных сотрудников по отрицательным мотивам, а также по собственному желанию, нарушений служебной дисциплины и законности); учитывают объём проведённых мероприятий по поддержанию профессиональной работоспособности сотрудников ОВД, а также работу с категорией лиц, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, и др.;

3) показатели эффективности организации психологической работы характеризуют правовой статус подразделения, отражают штатную численность психологов, рабочую нагрузку, приходящуюся на одного специалиста при проведении мероприятий психологической работы, уровень правового, научно-методического и материально-технического обеспечения деятельности психологов;

4) показатели кадрового обеспечения подразделения психологической работы учитывают укомплектованность должностей в подразделении психологической работы, образовательный уровень психологов, опыт работы (оценивается через стаж службы в занимаемой должности, психологической работы, стаж службы в ОВД).

Таким образом, чтобы судить об эффективности психологической работы, надо знать объективные критерии этой эффективности. Объективная оценка результатов психологического сопровождения позволяет должностным лицам оперативно вносить соответствующие коррективы в данный процесс, придавать ему управляемый характер [3].

Помимо обозначенного, на практике в проблеме выбора критериев оценки психологической работы следует учитывать объекты этой оценки. В связи этим необходимо различать критерии оценки развития у сотрудников профессионально важных личностных качеств, их психологической устойчивости и готовности к эффективному выполнению служебных обязанностей и критерии оценки эффективности конкретных направлений и видов деятельности психологов.

Так, по итогам проведённых в 2020 году социально-психологических исследований, в которых приняли участие свыше 392 тыс. сотрудников, установлено, что для 85 % опрошенных служба в органах внутренних дел является при-

влекательной, они служат добросовестно и при высокой служебной нагрузке все задачи выполняют в течение рабочего дня (76 %). Значимыми мотивами службы являются возможность принести пользу обществу и государству, финансовая стабильность, перспективы должностного и профессионального роста⁴.

Деятельность психологов оказывает определённое положительное влияние на развитие тех или иных качеств у сотрудников, их устойчивости и готовности к решению поставленных задач, а также на состояние социально-психологического климата в служебных коллективах. Однако видеть прямую зависимость уровня развития от состояния названных показателей только от эффективности деятельности психологов было бы неправильным по следующим основаниям.

Развитие качеств у сотрудников, их устойчивости и готовности к решению поставленных задач, а также состояние климата в коллективах зависит от действия целого ряда объективных факторов ведомственного характера. В их числе:

- возможность (отсутствие возможности) решения отдельными сотрудниками жилищных проблем;
- уровень социальной и правовой защищённости личного состава;
- привлечение к выполнению служебных обязанностей сверх нормальной продолжительности служебного времени в выходные и праздничные дни;
- реализация права на дополнительные дни отдыха (предоставление денежной компенсации) за выполнение служебных обязанностей в названных условиях деятельности;
- наличие предложений о трудоустройстве на более высокооплачиваемую работу вне системы МВД России;
- соблюдение руководителями требований к профессиональной этике и служебному поведению;
- информационно-психологический фон, в том числе освещение правоохранительной деятельности в СМИ и сети Интернет, и ряд других факторов социально-экономического и политического характера.

На протяжении большей части советского периода в милиции никаких психологов не было. Тем не менее, сотрудники, находясь на переднем рубеже борьбы с преступностью, проявляли высокий профессионализм, мужество, самоотверженность и беззаветную преданность делу. Их прототипы ярко отражены в образах таких героев милицейских детективов, как Жеглов, Шарапов, Знаменский, Томин, Кибрит и другие.

⁴ Сведения о состоянии работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2020 год : сборник аналитических и информационных материалов. – Москва: ДГСК МВД России, 2021. – 79 с.

Следовательно, критерии оценки развития тех или иных качеств у сотрудников, состояния дел в коллективах не сводимы только к оценочным показателям, характеризующим эффективность деятельности подразделений психологической работы. Их нужно разграничивать с учётом объективно обусловленных факторов.

Необходимо также различать критерии оценки эффективности деятельности психологов и показатели, характеризующие объём проделанной ими работы. Объём работы не является достаточным основанием для измерения её эффективности. Понятия эффективности и объёма проделанной работы имеют самостоятельное содержание, хотя и тесно взаимосвязаны.

Количество проведённых обследований, социально-психологических исследований, занятий по психологической тематике, психокоррекционных мероприятий, консультаций относится к показателю оценки объёма проделанной работы, т. е. к её количественному измерению.

Оценка же эффективности работы связана с её качественной стороной – достижением целей психологической работы, временем, затраченным на это, качеством проведённых мероприятий и т. д.

Другим серьёзным вопросом является эффективность применяемого психологического инструментария (психодиагностического, коррекционного, методик психологической подготовки личного состава, развития психолого-педагогической и управленческой компетентности должностных лиц). Поэтому сегодня осуществляется масштабная работа по проведению научных исследований с целью обоснования оптимальных подходов к организации ведомственной практической психологии.

Так, Московским университетом МВД России имени В. Я. Кикотя недавно завершена научно-исследовательская работа, посвящённая профессиональному психологическому отбору кандидатов на службу с учётом функционального предназначения должностей в органах внутренних дел и направлений оперативно-служебной деятельности. По её итогам установлены статистические взаимосвязи отдельных показателей методик отбора с высокими результатами оперативно-служебной деятельности сотрудников, разработаны математические модели прогноза личностно-профессиональной пригодности кандидатов к различным видам деятельности. Эффективность психодиагностических моделей экспериментально подтверждена и описана в ряде исследований, в том числе диссертационном⁵.

⁵ Бородина Т. И. Предрасположенность как психологическое условие личностно-профессиональной диагностики государственных служащих : автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Москва, 2019. – 28 с.; Злоказов К. В., Власов А. Э. Специфика личностных свойств кандидатов, не рекомендованных к службе в органах внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2019. – № 1 (81). – С. 228–234.

Из наиболее значимых диссертаций, защищённых в прошлом году сотрудниками органов внутренних дел, следует выделить две кандидатские и одну докторскую диссертации. Речь идёт о следующих работах:

– «Групповые нормы и ценности как факторы регуляции служебного поведения сотрудников органов внутренних дел» (Т. В. Щеголева)⁶;

– «Психологическая диагностика в прогнозировании профессиональной успешности руководителей органов внутренних дел» (В. И. Реутова)⁷.

В первой указанной диссертации разработан и апробирован диагностический и методический инструментарий для обеспечения профилактики нарушений служебного поведения в коллективах сотрудников органов внутренних дел. Предложен комплекс эффективных диагностических методик для систематической оценки риска нарушений служебного поведения. Оригинальная комплексная программа профилактики нарушений дополняет способы повышения эффективности оперативно-служебной деятельности подразделений. При этом названная программа, включающая специальные занятия в виде различных социально-психологических тренингов, дифференцирована в зависимости от структуры и иерархии групповых ценностей, морально-психологического состояния и социально-психологического климата в служебных коллективах.

Во второй работе предложена модель профессионально успешного руководителя органа внутренних дел, которая определяется комплексом личностных, индивидуально-психологических качеств (деловые, коммуникативные и интеллектуальные качества, особенности стиля руководства и самоконтроля, показатели правовой, ценностно-мотивационной сферы), связанных с объективными показателями их профессиональной деятельности (стаж управленческой деятельности, нахождение в резерве кадров на вышестоящую должность, высокие показатели уровня социально-психологического статуса в служебном коллективе, экспертных оценок). Установлена взаимосвязь успешной деятельности руководителей органов внутренних дел с индивидуальной правовой направленностью, с демократическим стилем руководства, правосознания с уровнем выраженности самоконтроля руководителя. Предложена программа психологического сопровождения профессиональной успешности.

⁶ Щеголева Т. В. Групповые нормы и ценности как факторы регуляции служебного поведения сотрудников органов внутренних дел: дис. ... канд. психол. наук. – Москва: Академия управления МВД России, 2020. – 169 с.

⁷ Реутова В. И. Психологическая диагностика в прогнозировании профессиональной успешности руководителей органов внутренних дел: дис. ... канд. психол. наук. – Москва: Академия управления МВД России, 2020. – 199 с.

Полученные результаты используются при организации подготовки кадрового резерва (индивидуальной программы обучения), составлении прогноза профессиональной успешности руководителей, организации процесса обучения, повышения квалификации и переподготовки руководителей.

В докторской диссертации «Психологическое обеспечение профессиональной надёжности специалиста силовых структур» (А. Ю. Федотов)⁸ показана основополагающая роль непрерывного изучения ситуаций профессиональной деятельности с целью выявления и накопления в банке данных системы психофизических качеств, детерминирующих профессиональную надёжность. Обоснованы концептуальная модель, алгоритм и методы психологического обеспечения, опирающиеся на идеи интеграции психофизических функций, их целенаправленной трансформации в процессе профессионально-личностного развития в ходе выполнения профессиональных задач, тренинга на основе осознания, рефлексии, профессиональной самоидентификации.

В работе экспериментально установлено, что обеспечение профессиональной надёжности специалиста статистически значимо способствует снижению числа срывов, ошибок и затруднений при выполнении оперативно-служебных задач.

Таким образом, следует говорить о том, в практику работы с личным составом внедрён положительный опыт проведения психологической работы, а также современные психологические технологии, применение которых позволяет обеспечить достижение целей психологической работы, высокое качество проводимых мероприятий.

Кроме того, при оценке деятельности психологов надо учитывать материально-технические условия, в которых ими проводится работа.

Следует отметить, что для эффективной психологической работы Министерство внутренних дел располагает достаточными средствами, имеется около тысячи психодиагностических комплексов и полиграфов, к ним следует также отнести примерно 1000 кабинетов психологической регуляции, 43 центра психологической работы, многие другие средства. Эти цифры, характеризующие статическую модель психологической работы, свидетельствуют о достаточности ресурсов для успешного выполнения её задач [7; 8].

Вместе с тем поток обращений руководителей отдельных подразделений МВД России о недостаточном оснащении оборудованием, применяемым в психологической работе с личным

составом (психодиагностические комплексы, полиграфы, психокоррекционное оборудование), не прекращается.

В связи с этим принято решение разрозненные технические устройства (психодиагностические комплексы, полиграфы) интегрировать в единый аппаратно-программный комплекс. Это позволило увеличить количество ежегодно поставляемых в подразделения МВД России рабочих мест психологов, предназначенных для психодиагностических мероприятий с кандидатами на службу и сотрудниками, в среднем в 2,7 раза.

Таким образом, говоря о тех или иных конкретных оценочных показателях работы, следует чётко представлять, к какому из названных выше четырёх объектов они относятся:

- уровню развития тех или иных качеств у сотрудников, их психологической устойчивости и готовности к решению поставленных задач, состоянию социально-психологического климата в служебных коллективах;
- эффективности деятельности психологов;
- объёму проделанной ими работы;
- состоянию самих органов внутренних дел, включая материально-технические условия проведения психологической работы и, возможно, штатному обеспечению, то есть наличию необходимого количества должностей психологов.

Возможные объекты оценки этим перечнем могут не ограничиваться.

Поэтому в ходе изучения и оценки деятельности территориальных органов МВД России на различных уровнях при проведении инспекторских и целевых проверок в целях изучения первого показателя осуществляются социально-психологические исследования, которые носят анонимный характер. При подготовке итоговых документов и докладов соответствующим руководителям содержание индивидуальных ответов, обследуемых на конкретные вопросы, не разглашаются.

В целом по МВД России в течение 2020 года проведено свыше 20 тыс. исследований (20353), участие в которых приняли практически полмиллиона сотрудников (475778)⁹.

Что касается второго и третьего показателей, применяются две утверждённые методики оценки: одна – для территориальных органов внутренних дел, другая – для образовательных организаций. По своему содержанию они практически схожи и включают от 7 до 10 индикаторов. В их числе:

- удельный вес реализованных предложений, выработанных психологами, по поддержанию и восстановлению морально-психологического состояния личного состава и оптимизации социально-психологического климата в служебных (учебных) коллективах;

⁸ Федотов А. Ю. Психологическое обеспечение профессиональной надёжности специалиста силовых структур : дис. ... д-ра психол. наук. – Москва: Московский университет МВД России имени В. Я. Кикотя, 2020. – 904 с.

⁹ Сведения о состоянии работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2020 год: сборник аналитических и информационных материалов. – Москва: ДГСК МВД России, 2021. – 79 с.

– количество фактов отмены Центральной комиссией по профессиональному психологическому отбору МВД России заключений комиссий по профессиональному психологическому отбору по вине подразделений по работе с личным составом. Здесь также необходимо сказать о наличии либо отсутствии жалоб со стороны граждан, поступающих на службу, которым было отказано в приёме на службу в связи с наличием у них негативных личностных качеств или выявлением факторов риска девиантного (общественно опасного) поведения. Статистика свидетельствует, что в течение 2019–2020 годов из 7 с лишним тысяч кандидатов на службу (7092), у которых выявлены те или иные факторы риска (злоупотребление алкоголем, потребление наркотиков, склонность к суициду), обратились в названную комиссию в связи с несогласием с заключением всего лишь 6 человек. По сути – ничтожно малое количество. При этом решение об отмене подготовленного заключения принято только в отношении одного из названных кандидатов;

– количество фактов откомандирования сотрудников и курсантов (слушателей), принимавших участие в мероприятиях по обеспечению правопорядка в особых условиях или в период проведения крупномасштабных общественно-политических или спортивных мероприятий, к постоянному месту службы (учёбы) с признаками психологической дезадаптации. В прошедшем году это 7 сотрудников (2019 год – 8);

– удельный вес психологических обследований сотрудников и курсантов (слушателей), проведённых при назначении на должности руководящего состава, командиров учебных групп (взводов), а также сотрудников, планируемых к включению в кадровые резервы;

– удельный вес сотрудников и курсантов (слушателей), нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, с которыми в установленном порядке проводились необходимые мероприятия психологической работы. Учитывая особую значимость работы с первокурсниками ведомственных образовательных организаций, при оценке их деятельности в качестве дополнительного индикатора определён удельный вес курсантов первого курса, с которыми в установленном порядке проводились необходимые мероприятия психологической работы по адаптации к учебной (служебной) деятельности [9];

– удельный вес проведённых мероприятий, направленных на профилактику суицидальных происшествий, реализованных специалистами подразделений психологической работы в соответствии с Инструкцией об организации работы по профилактике суицидальных происшествий в органах внутренних дел;

– наличие в территориальных органах суицидальных происшествий среди сотрудников,

нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании. В образовательных организациях с учётом их специфики в качестве индикатора определён сам факт такого происшествия. Необходимо отметить, что за последние 5 лет в результате принимаемых мер относительный показатель происшествий по МВД России снизился в 1,4 раза. При этом его ежегодное значение ниже, чем в среднем по стране среди гражданского населения. Это свидетельствует о том, что профилактическая работа, проводимая с учётом требований соответствующего приказа МВД России, позволяет в большинстве случаев предотвращать самоубийства.

Что касается так называемых «валовых» индикаторов, то следует ещё раз обратить внимание, что их значения определяются на основании изучения фактического положения дел в проверяемом органе или подразделении, а не на основании представленных отчётов. Оценки индикаторов выставляются в соответствии с критериями (условиями). Как правило, они установлены в процентах.

В подавляющем большинстве органов и подразделений состояние психологической работы удовлетворительное, позволяющее успешно выполнять задачи по работе с личным составом, поддержанию у него надлежащего морально-психологического состояния. И в этом безусловная заслуга руководителей подразделений психологической работы.

Тем не менее, стремление отдельных руководителей получить положительную оценку своей работы нацеливает их не на решение стоящих перед ним задач психологической работы, а на выполнение действий, имеющих высокий вес для статистики. Иногда складывается ситуация, в которой статистика первична, а деятельность психологов, для анализа которой она служит, – вторична.

Несомненно, критерии оценки эффективности психологической работы имеют право на существование, без них невозможно эффективное управление, но отношение руководителей к их достижению нуждается в пересмотре. Поэтому необходимо совершенствование существующей системы оценки.

Возможно, положительный эффект может быть достигнут при ослаблении зависимости наступления негативных последствий для оцениваемого подразделения от достижения им определённых статистических показателей «валового» характера – количества проведённых тех или иных конкретных мероприятий психологической работы.

В связи с этим рассматриваемая проблема выработки критериев оценки деятельности психологов связана не только с определением таких показателей, которые способны полно и всесторонне отразить содержание психологической работы, но и с разработкой соответствующей методологии, позволяющей вскрыть объективную сущность оцениваемой деятельности.

Список литературы

1. *Виноградов М. В.* Совершенствование психологической работы с личным составом в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности: актуальные вопросы и пути их решения / Сборник научных статей научно-практической конференции МВД России (Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 18–19 сентября 2013 г.). – Москва: Московский университет МВД России имени В. Я. Кикотя, 2014. – С. 53–55.
2. *Исаев Р. А.* Инновационные аспекты подготовки к профессиональной деятельности курсантов и слушателей в высших учебных заведениях МВД России // Общество: социология, психология, педагогика. – 2019. – № 2 (58). – С. 88–90.
3. *Марьин М. И.* Пути повышения эффективности психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел / Коченовские чтения «Психология и право в современной России». – Москва: МГППУ, 2010. – С. 214–217.
4. *Ульянина О. А.* Концепция психологического сопровождения профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел // Психологическая наука и образование. – 2019. – Т. 24. – № 6. – С. 28–37. doi: 10.17759/pse.2019240603.
5. *Ульянина О. А.* Организационно-правовые аспекты морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности в ОВД России // Человеческий капитал. – 2017. – №8 (104). – С. 100–103.
6. *Ульянина О. А.* Правовое обеспечение организации психологической работы в органах внутренних дел: состояние и перспективы развития // Труды академии. – 2017. – № 4. – С. 148–152.
7. *Ульянина О. А.* Психологическая работа в органах внутренних дел Российской Федерации: история становления, современное состояние и перспективы развития // Прикладная юридическая психология. – 2017. – № 4. – С. 25–31.
8. *Ульянина О. А.* Состояние и перспективные направления психологической практики в ОВД // Психологическая наука и образование. – 2017. – Т. 22. – № 5. – С. 77–84.
9. *Ульянина О. А., Виноградов М. В.* Социально-психологические проблемы образования сотрудников ОВД // Вестник Московского университета МВД России. Психологические науки. – 2020. – № 8. – С. 226–334.

References

1. *Vinogradov M. V.* Sovershenstvovaniye psikhologicheskoy raboty s lichnym sostavom v sisteme moral'no-psikhologicheskogo obespecheniya operativno-sluzhebnoy deyatel'nosti: aktual'nyye voprosy i puti ikh resheniya / Sbornik nauchnykh statey nauchno-prakticheskoy konferentsii MVD Rossii (Moskovskiy universitet MVD Rossii imeni V.YA. Kikoty, 18–19 sentyabrya 2013 g.). – Moskva: Moskovskiy universitet MVD Rossii imeni V. Ya. Kikoty, 2014. – S. 53–55.
2. *Isayev R. A.* Innovatsionnyye aspekty podgotovki k professional'noy deyatel'nosti kursantov i slushateley v vysshikh uchebnykh zavedeniyakh MVD Rossii // Obshchestvo: sotsiologiya, psikhologiya, pedagogika. – 2019. – № 2 (58). – S. 88–90.
3. *Mar'in M. I.* Puti povysheniya effektivnosti psikhologicheskogo obespecheniya deyatel'nosti organov vnutrennikh del / Kochenovskiy chteniya «Psikhologiya i pravo v sovremennoy Rossii». – Moskva: MGPPU, 2010. – S. 214–217.
4. *Ulyanina O. A.* Kontseptsiya psikhologicheskogo soprovozhdeniya professional'noy podgotovki sotrudnikov organov vnutrennikh del // Psikhologicheskaya nauka i obrazovaniye. – 2019. – T. 24. – № 6. – S. 28–37. doi: 10.17759/pse.2019240603.
5. *Ulyanina O. A.* Organizatsionno-pravovyye aspekty moral'no-psikhologicheskogo obespecheniya operativno-sluzhebnoy deyatel'nosti v OVD Rossii // Chelovecheskiy kapital. – 2017. – №8 (104). – S. 100–103.
6. *Ulyanina O. A.* Pravovoye obespecheniye organizatsii psikhologicheskoy raboty v organakh vnutrennikh del: sostoyaniye i perspektivy razvitiya // Trudy akademii. – 2017. – № 4. – S. 148–152.
7. *Ulyanina O. A.* Psikhologicheskaya rabota v organakh vnutrennikh del Rossiyskoy Federatsii: istoriya stanovleniya, sovremennoye sostoyaniye i perspektivy razvitiya // Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya. – 2017. – № 4. – S. 25–31.
8. *Ulyanina O. A.* Sostoyaniye i perspektivnyye napravleniya psikhologicheskoy praktiki v OVD // Psikhologicheskaya nauka i obrazovaniye. – 2017. – T. 22. – № 5. – S. 77–84.
9. *Ulyanina O. A., Vinogradov M. V.* Sotsial'no-psikhologicheskkiye problemy obrazovaniya sotrudnikov OVD // Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii. Psikhologicheskkiye nauki. – 2020. – № 8. – S. 226–334.