

Министерство внутренних дел Российской Федерации
СИБИРСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Д.Д. Невирко
С.Д. Назаров
Н.А. Горбач

**МОНИТОРИНГ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ
ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ МВД РОССИИ**

Учебно-методическое пособие

КРАСНОЯРСК
СИБЮИ МВД РОССИИ
2008

ББК 67.401.213;
УДК 351.74.08

Рецензенты: А.М.Кузнецов – заместитель начальника
ГУВД по Красноярскому краю;
А.Н.Клюшевич – заместитель начальника
Сибирского юридического института МВД
России

Невирко, Д.Д.

Мониторинг текучести кадров выпускников образова-
тельных учреждений МВД России : учебно-методическое по-
собие / Д.Д. Невирко, С.Д. Назаров, Н.А. Горбач. – Красно-
ярск : Сибирский юридический институт МВД России, 2008. –
160 с.

В учебно-методическом пособии освещены вопросы разработки
системы мониторинга текучести кадров молодых специалистов, выпу-
скачиков образовательных учреждений МВД России.

Впервые научно обоснована система мониторинга текучести кад-
ров выпускников образовательных учреждений МВД России, что дает
возможность разрабатывать рекомендации по предупреждению и со-
кращению текучести кадров и позволяет принимать обоснованные
управленческие решения.

Работа имеет практическую направленность и предназначена для
сотрудников кадровых аппаратов и служб психологического обеспече-
ния ОВД и образовательных учреждений МВД России.

© Невирко Д.Д., Назаров С.Д., Горбач Н.А, 2008
© Сибирский юридический институт МВД России, 2008

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
1. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ.....	7
1.1. <i>Текучесть кадров молодых специалистов в органах внутренних дел в современных условиях.....</i>	9
1.2. <i>Методы изучения текучности кадров</i>	16
2. СОСТОЯНИЕ, ДИНАМИКА И ПРИЧИНЫ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ (ПО МАТЕРИАЛАМ СИБЮИ МВД РОССИИ И ГУВД ПО КРАСНОЯРСКОМУ КРАЮ).....	26
2.1. <i>Анализ состояния, динамики и причин теку- чести кадров молодых специалистов</i>	27
2.2. <i>Мониторинг общественного мнения сотру- дников ОВД как способ выявления причин текучности кадров</i>	40
2.3. <i>Экспертные оценки факторов, влияющих на текучесть кадров, и системы закрепления молодых специалистов – выпускников СибЮИ МВД России в подразделениях ОВД.....</i>	47
2.4. <i>Анализ социально-психологического исследо- вания климата и стиля руководства в подразделениях ОВД с максимальной и минимальной текучестью кадров....</i>	54
2.5. <i>Индивидуально-психологические характе- ристики молодых специалистов, уволившихся из ОВД не прослужив три года после окончания образовательного учреждения МВД России.....</i>	57
3. МЕТОДИКА МОНИТОРИНГА ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ МВД РОССИИ	68
3.1. <i>Сбор и анализ служебных отзывов комплектующих ОВД о качестве подготовки выпускников образовательных учреждений МВД России.....</i>	70

3.2. Углубленный анализ причин текучести кадров молодых специалистов в подразделениях с высоким уровнем текучести кадров.....	72
3.3. Изучение морально-психологического климата в ОВД, стиля руководства и управленческого поведения руководителей.....	73
3.4. Выявление причин текучести кадров молодых специалистов с помощью экспертов.....	101
3.5. Социопсихологическое сопровождение молодых специалистов.....	109
3.6. Разработка и корректировка рекомендаций по предупреждению и сокращению текучести кадров.....	130
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	133
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА.....	135
ПРИЛОЖЕНИЯ	140

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы текучести кадров, особенно молодых специалистов, в подразделениях ОВД бесспорна, так как эффективность деятельности правоохранительных органов определяется в первую очередь состоянием кадрового потенциала. Отток молодых специалистов не только негативно сказывается на кадровых ресурсах ОВД, нарушает преемственность передачи профессиональных знаний и опыта, но и государство несет неоправданные затраты на подготовку будущих сотрудников органов внутренних дел.

В настоящем пособии на основе системного анализа проблемы текучести кадров и оттока молодых специалистов из подразделений ОВД предложены методики, позволяющие изучать текучесть кадров и выявлять ее причины, разработана схема мониторинга текучести кадров и критерии, по которым он должен осуществляться, даны практические рекомендации по профилактике данного явления.

При подготовке пособия использовались данные, предоставленные кадровыми аппаратами и психологическими подразделениями ГУВД по Красноярскому краю и Сибирского юридического института МВД России, а также результаты заключительных отчетов по НИР, выполненных в Сибирском юридическом институте МВД России:

– Текучесть кадров молодых специалистов – выпускников образовательных учреждений МВД России: прогнозирование успешности учебной и служебной деятельности учащихся образовательных учреждений МВД России : отчет о НИР (заключ.) : 06-02 / Сибирский юридический институт МВД России ; рук. Терсков В.А. ; исполн. : Ефимов С.Н. [и др.]. – Красноярск, 2004. – 66 с. – Библиогр.: с. 50-54. – Инв. №02043211.

– Текучесть кадров молодых специалистов – выпускников образовательных учреждений МВД России: индивидуально-психологические характеристики выпускников ОУ МВД России, увольняющихся из ОВД, не прослужив 3 года после окончания : отчет о НИР (заключ.) : 06-02 / Сибирский юридический институт МВД России ; рук. Лисняк М.А. ; исполн. : Евтихов О.В. [и др.]. – Красноярск, 2004. – 59с. – Библиогр.: с. 56-59. – Инв. №02043559.

– Проблемы комплектования, распределения и закрепления выпускников образовательных учреждений МВД России. Состояние и проблемы закрепления молодых специалистов – выпускников образовательных учреждений МВД России в подразделениях ОВД (на примере СибЮИ МВД России) : отчет о НИР (заключ.) : 06-02 / Сибирский юридический институт МВД России ; рук. Невирко Д.Д. ; исполн. : Ключевич А.Н. [и др.]. – Красноярск, 2004. – 30 с. – Инв. №02043270.

– Изучение и формирование общественного мнения о деятельности органов внутренних дел (1998-2007 г г.) : отчет о НИР (заключ.) : 06-02 / ГИЦ МВД России ; рук. Невирко Д.Д. ; исполн. : Горбач Н.А. [и др.]. – Красноярск, 2007. – 50 с. – Инв. №.03070718.

– Разработка системы сбора и анализа служебных отзывов комплектуемых органов внутренних дел о качестве подготовки и эффективности служебной деятельности выпускников образовательных учреждений МВД России, прослуживших три года в органах внутренних дел : отчет о НИР (заключ.) / Сибирский юридический институт МВД России ; рук. Невирко Д.Д. ; исполн. : Горбач Н.А., Молоков В.В. – Красноярск, 2007. – 66 с. – Инв. №02079756.

– Мониторинг текущеости кадров выпускников образовательных учреждений МВД России : отчет о НИР (заключ.) / Сибирский юридический институт МВД России ; рук. Назаров С.Д.; исполн. : Невирко Д.Д., Горбач Н.А., Янкин И.В. – Красноярск, 2007. – 82 с. – Инв. №.04070379.

1. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

В настоящее время теоретические и методологические аспекты проблемы текучести кадров находят отражение в трудах отечественных ученых, выясняются ее сущность, причины, формы, взаимосвязи с другими явлениями, последствия [2, 44].

Проблемы текучести кадров молодых специалистов возникают не только и не столько по причине отсутствия или недостаточности соответствующих рабочих мест, но в связи с профессиональным самоопределением молодежи, адаптацией на рабочих местах, соответствием профессиональных, деловых и личностных качеств молодых работников требованиям работодателя.

По результатам исследования проблем формирования и использования трудовых ресурсов Красноярского края было установлено, что на поведение на рынке труда молодых специалистов – выпускников высших и средних профессиональных образовательных учреждений непосредственно влияют ряд факторов [3]:

- различие мотивов выбора профессии у специалистов различного уровня квалификации;
- неустойчивость профессионального выбора;
- взаимозависимость между содержательной стороной мотивов выбора профессии, их зрелостью и поведением на рынке труда;
- осведомленность о будущей профессионально-трудовой деятельности;
- различный уровень притязаний к будущей работе;
- возможное поведение на рынке труда различных групп выпускников.

Были выделены наиболее важные факторы, от которых зависит текучесть кадров молодежи [3]:

- устойчивость установки молодежи на работу по специальности и возможность ее реализации;
- социально-психологический климат в коллективе и отношения с руководством;
- производственно-экономический фактор (заработная плата, организация и условия труда на рабочем месте);
- степень соответствия предварительно полученной информации о работе в целом реальным производственным условиям (в том числе возможности профессионального и должностного роста);
- учет и реализация наиболее важных требований, предъявляемых молодыми специалистами к работе (заработная плата, социально-психологический климат в коллективе, возможность повышения профессионального уровня, организация и условия труда).

Сопоставляя эти требования с оценкой возможности реализации их на рабочем месте, авторы пришли к выводу, что сегодня каждый второй молодой специалист вынужден приобретать профессиональный опыт на рабочих местах с плохой организацией и условиями труда, без уверенности в завтрашнем дне. У трети из них эта ситуация усугубляется отсутствием возможности профессионального роста, нарушениями трудового законодательства и напряженной психологической обстановкой в коллективе. Вместе с тем профессиональные и личностные качества молодых специалистов нередко не соответствуют ожиданиям работодателей из-за недостаточного уровня практических навыков, теоретической подготовки, ответственности к работе. Авторы предлагают создать единую краевую систему непрерывной профориентационной работы, которая должна обеспечить профориентационное сопровождение молодежи на всех ступенях обучения – начиная со школы и заканчивая профессиональным учебным заведением. Для этого необходимы усилия всех заинтересованных сторон, включая работодателей и руководителей образовательных учреждений. Разработка развернутой краевой программы по профессиональной ориентации в сфере образовательных услуг и адаптации молодежи на рынке труда потребует введения системы стимулов, выбора приоритетных направлений действий [3].

1.1. ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Вышеобозначенные проблемы текучести кадров молодых специалистов на промышленных предприятиях в той или иной степени имеют значение и для органов внутренних дел. Увеличение криминальной активности отдельных групп населения обращает внимание общества на правоохранительные структуры как гаранта его стабильности.

В настоящее время образовательные учреждения МВД России остаются основным резервом и наиболее надежным источником комплектования территориальных органов внутренних дел специалистами, особенно начальствующего состава. Однако уровень текучести кадров в ОВД сохраняется относительно высоким, не имеющим тенденции к снижению [4, 38, 39, 42]. Наблюдается устойчивая тенденция к снижению доли выпускников вузов МВД России в общем числе лиц, поступающих на службу в территориальные органы внутренних дел на должности начальствующего состава [40]; каждый девятый увольняется, не проработав и трех лет [4].

В среднем из территориальных органов внутренних дел увольняются около 12% молодых специалистов от общего числа лиц, пришедших на службу. Выделяются регионы с высоким уровнем текучести кадров – от 19,1% ГУВД по Волгоградской области до 26,5% УВД по Чукотскому АО и низким уровнем – от 1,3% УВД по Брянской области до 4,4% УВД по Кировской области.¹

К сожалению, ситуация не улучшается. ДКО МВД России в аналитическом обзоре текучести кадров из числа выпускников образовательных учреждений МВД России в МВД-ГУВД-УВД субъектов Российской Федерации за период с 2003 г. по 2005 г. отмечает, что за анализируемый период из органов внутренних дел уволились 4089 молодых специалистов, проработавших менее трех лет в ОВД, что составляет 15% от числа принятых выпускников ведомственных образовательных учреждений. По показателям увольняемости молодых специа-

¹ ГУВД по Красноярскому краю относится к регионам со средними показателями текучести кадров – 9,3%. См.: О текучести кадров молодых специалистов : аналитическая справка ГУК МВД России от 24 декабря 2003 г. №21/16/8138.

листов территориальные органы значительно различаются. При этом увольняемость выпускников вузов МВД России в ряде территориальных органов превышает увольняемость молодых сотрудников, пришедших из «народного хозяйства», в несколько раз, в том числе в УВД по Омской области в 7 раз, в ГУВД по Красноярскому краю – в 2 раза. Наиболее высокий уровень текучести кадров молодых специалистов наблюдается в следственных аппаратах МВД-ГУВД-УВД по субъектам Российской Федерации (24,8%). Выпускники вузов значительно хуже закрепляются на службе, чем выпускники ссузов [41].

Пришедшие на службу выпускники сталкиваются в различных территориальных органах с неодинаковыми социально-экономическими условиями регионов, разным морально-психологическим климатом в коллективах, разными методами и стилем руководства ими. Эти факторы оказывают воздействие на уровень текучести кадров в ОВД в целом и на уровень текучести кадров молодых специалистов в частности.

Анализ данных по текучести кадров выпускников ведомственных образовательных учреждений за период с 2003 г. по 2005 г., проведенный ДКО МВД России, не выявил прямого влияния уровня социально-экономического развития региона на увольняемость из органов внутренних дел молодых специалистов. В пределах одного федерального округа имеются регионы со сходными социально-экономическими условиями, но с резкими отличиями в показателях текучести кадров выпускников вузов МВД России [41].

На уровень текучести кадров выпускников образовательных учреждений МВД России влияют как социально-психологические характеристики самих сотрудников, так и внешние социально-психологические факторы. Создание реального конкурса кандидатов на учебу в вузах МВД России, реальный профессионально-психологический отбор лучших из них – один из действенных методов повышения качественного состава обучаемых и, соответственно, будущих молодых специалистов. Значительным недостатком работы комплектовующих органов является необеспечение реального конкурса кандидатов на учебу [7, 16, 17, 18, 20, 23, 26, 31].

Следует отметить, что существующие методы профессионально-психологического отбора кандидатов на учебу позволяют прогнозировать уровень текучести кадров будущих

выпускников [7, 14, 20, 23, 43]. Кандидаты 3-й (условно пригодные к обучению) и 4-й (непригодные) групп обладают низкой мотивацией на дальнейшую служебную деятельность и чаще увольняются из ОВД. Они чаще отчисляются, не окончив обучения, у них ниже успеваемость, среди них больше нарушителей дисциплины и законности. Имеющиеся данные указывают на то, что после окончания образовательного учреждения лица 3-й группы пригодности к обучению увольняются из ОВД, не проработав даже трех лет, значительно чаще, чем лица 1-й и 2-й групп пригодности [23].

Качество отбора кандидатов на учебу и уровень морально-психологической готовности выпускников – не единственные факторы, влияющие на продолжительность их службы в ОВД. Анализ проблемы текучести кадров в ОВД, в том числе и выпускников ведомственных образовательных учреждений, позволяет выявить ряд факторов социально-экономического, социально-психологического и организационно-кадрового характера, оказывающих непосредственное влияние на решение сотрудников уволиться из ОВД.

С целью выявления причин увольнения молодежи в ряде территориальных органов внутренних дел был проведен социологический опрос молодых сотрудников [23]. Изучались факторы, влияющие на процесс профессионального становления и закрепления кадров на службе, причины увольнений в период первых трех лет службы. В результате опроса было установлено, что в первый год работы в целом удовлетворены службой 69% молодых сотрудников, а на втором и третьем годах – 62%. По мнению 82% респондентов, главной причиной их увольнения является недостаточное денежное содержание; половина опрошенных указывают на невозможность решения жилищно-бытовых проблем; треть – на наличие чрезмерных служебных нагрузок; 29% – возможную отмену ряда льгот и компенсаций; 20% – невозможность реализации ряда социальных льгот и гарантий [23].

Результаты проведенного опроса бывших сотрудников, уволившихся со службы, позволили проанализировать психологическую значимость причин, повлиявших на их решение: на первом месте находился индикатор «Низкий уровень материального обеспечения», на втором – «Ненормированный рабочий день», на третьем – «Непрестижность службы», на четвертом –

«Нерешенность жилищной проблемы», на пятом – «Неудовлетворительный морально-психологический климат в коллективе». Действие всех этих факторов носит взаимосвязанный и взаимопроникающий характер. Например, низкий уровень денежного содержания сотрудников является основной причиной низкого престижа службы в ОВД, сокращения числа потенциальных кандидатов на службу в систему МВД России [23].

Среди факторов, повышающих уровень текучести кадров молодых специалистов из ОВД, наиболее часто психологи называют нарушение процесса адаптации выпускников к служебной деятельности, что во многом обусловлено их личностными характеристиками.

На фоне сложных социально-экономических преобразований, сопровождающихся кризисами, проблема адаптации человека к различным условиям жизни и деятельности становится приоритетной [1, 15, 17, 32]. На стадиях выбора профессии и обучения специальности, вхождения в профессию человек более всего нуждается в психологической помощи [9]. По мнению В.А.Петровского [22] и А.В.Петровского [27], которые фундаментально исследовали проблемы адаптации, определяющим фактором развития личности взрослого человека является тип взаимоотношений, который складывается у него с референтной группой или лицом. В качестве таковых чаще всего выступает коллектив, руководитель или неформальный лидер коллектива.

Проблема адаптации обучаемых и выпускников образовательных учреждений МВД России к условиям учебной и служебной деятельности изучена недостаточно. Имеются лишь отдельные публикации по данной проблеме [10, 17, 37, 45, 46].

Эффективность адаптации зависит от генетически обусловленных свойств нервной системы. Кроме того, на адаптацию влияют: адекватность восприятия личностью себя и своих социальных связей, осознание мотивов своего поведения, соизмерение потребностей с имеющимися возможностями, социальный опыт. Нарушение процессов адаптации сопровождается нарушением поведенческой регуляции, повышенной конфликтностью с окружающими, понижением работоспособности, ухудшением состояния здоровья. При глубоких нарушениях процессов адаптации возможны развитие заболеваний (язвенной болезни, гипертонической болезни, неврозов и т.п.),

срыв учебной или профессиональной деятельности, асоциальные поступки [32, 36].

Эффективность процессов адаптации определяется адаптационным потенциалом личности [25, 32]. Понятие «устойчивая адаптация» можно считать синонимом нормы, здоровья [36]. На уровень адаптационного потенциала личности также влияют личностные характеристики [19]. Определенную роль в адаптации к профессиональной деятельности играет уровень личностного контроля («локус-контроля») над жизненными обстоятельствами, или, другими словами, социальной ответственности личности [35].

Ю.В.Наумкин и соавт. выделяют основные направления профессиональной адаптации молодых сотрудников: воспитание устойчивого интереса, любви к профессии, а также морально-психологических, правовых, организаторских, педагогических и прочих качеств; формирование сознательных мотивов деятельности; совершенствование теоретической и практической подготовки, полученной в процессе обучения, подчеркивают важность обеспечения сотрудника необходимой профессиональной информацией, так как поведение может носить адаптированный характер лишь в том случае, если строится на синтезе информации, исходящей из внешнего мира. Следует изучить личность молодого сотрудника, нравственные и деловые качества путем ознакомления с личным делом, бесед, наблюдения за поведением и т.д.; рассказать ему историю конкретного подразделения, познакомить с лучшими работниками и вовлечь в общественную жизнь коллектива; оказать помощь в изучении документов, регламентирующих деятельность ОВД; ознакомить его с положением дел в подразделении; практически обучить его наиболее эффективным приемам и способам выполнения служебных задач, стоящих перед подразделением, и др. Для ускорения процесса адаптации молодых сотрудников в ОВД целесообразно разработать: типовое положение для каждой должности, где четко определить компетенцию, права и пределы ответственности, программу первоначальной профессиональной подготовки, конкретную систему материального стимулирования; необходимо заботиться о жилищно-бытовых условиях, неформально подойти к институту наставничества и создать оптимальные условия для работы [30].

Социальная и профессиональная адаптация молодых сотрудников ОВД является важнейшей составной частью ком-

плекса социально-психологических факторов закрепления на службе выпускников вузов [23].

Особенности профессиональной адаптации выпускников вытекают из специфики служебной деятельности в качестве офицеров ОВД: в ходе выполнения служебных задач часто возникают ситуации, связанные с реальной опасностью для жизни и здоровья, действуют факторы неожиданности, внезапности, высокой вероятности возникновения непредвиденных ситуаций. Весьма значимыми для молодых офицеров являются такие трудности, как преодоление психологического барьера, возникающего в их сознании после окончания образовательного учреждения; смена социального окружения; неуверенность в правильности своих действий на службе, в построении правильных отношений с сослуживцами; недостаточная помощь со стороны руководства, трудности социально-психологического характера в работе; неумение применять полученные теоретические знания в практической деятельности, организовать и планировать свою работу [23].

Значительное влияние на психологическую адаптацию молодого сотрудника оказывает коллектив. Чем он сплоченнее, чем лучше в нем морально-психологический климат, тем эффективнее проходит процесс адаптации, тем меньше текучесть кадров молодых специалистов. Морально-психологический климат проявляется в настроении членов коллектива, в индивидуальном самочувствии каждого из них и в их удовлетворенности результатами служебной деятельности. Неблагоприятный морально-психологический климат снижает эффективность совместной работы, провоцирует конфликтные ситуации в служебных коллективах, приводит к неоправданной текучести кадров [23].

Изменение социально-политической и экономической обстановки в стране, ослабление духовных и нравственных ценностей, происходящие в нашем обществе в настоящее время, не могут не влиять на сознание молодых сотрудников, ведут к потере нравственных ориентиров поведения, утрате веры в необходимость и престижность службы офицера ОВД. Важнейшей задачей кадрово-воспитательного аппарата МВД России стала работа по установлению в среде молодых специалистов норм этики сотрудника ОВД, определенных Кодексом чести. Скорейшее вхождение выпускников в коллектив, успешная

адаптация к условиям служебной деятельности – важнейшая задача комплектующих органов, так как именно в первые годы службы должны происходить адаптация молодых сотрудников к условиям практической служебной деятельности, закрепление их в служебных коллективах, формирование уровня психической деятельности, определяющего адекватное заданным требованиям и условиям среды профессиональное поведение, эффективное взаимодействие с социальным окружением и успешную деятельность [23].

В области кадровой политики в системе МВД России до сих пор немало вопросов остаются нерешенными. При анализе текучести кадров выпускников образовательных учреждений МВД России было отмечено: высокий уровень текучести кадров (из ОВД России ежегодно увольняются до 10% личного состава, в том числе до 40% – по собственному желанию); значительное сокращение доли опытных специалистов-профессионалов в аттестованном составе ОВД (за последние 5 лет число специалистов со стажем работы свыше 20 лет по России сократилось в три раза, при этом в ведущих службах ОВД до 60% сотрудников имеют стаж работы менее трех лет). При этом обращено внимание, что текучесть кадров в ОВД существенно ниже в тех регионах, где осуществляются программы по психологическому сопровождению выпускников, адаптации их к условиям реальной служебной деятельности, при необходимости с молодыми сотрудниками проводятся психокоррекционные мероприятия, работает система наставничества [40].

В аналитическом обзоре по текучести кадров выпускников образовательных учреждений МВД России в МВД-ГУВД-УВД по субъектам Российской Федерации за период с 2003 г. по 2005 г., представленном ДКО МВД России, указано, что текучесть кадров выпускников образовательных учреждений МВД России следует рассматривать как не планируемый отток квалифицированных специалистов, вызывающий дезорганизацию служебной деятельности в подразделениях ОВД и наносящий экономический ущерб. В обзоре обозначены социально-психологические факторы, влияющие на текучесть кадров выпускников, и в первую очередь состояние морально-психологического климата в коллективах, от которого зависит успешность процесса психологической адаптации выпускни-

ков. Обращено внимание на необходимость разработки нормативно-правовой базы работы с выпускниками образовательных учреждений по организации их служебной деятельности. Особо подчеркнуто, что высокие показатели текучести кадров, плохая закрепляемость выпускников образовательных учреждений МВД России непосредственно указывают на существенные недостатки в работе руководства органов внутренних дел, кадрово-воспитательных аппаратов и подразделений психологического обеспечения в организации работы с молодыми специалистами [41].

Таким образом, для снижения уровня текучести кадров молодых специалистов назрела необходимость разработки системы мониторинга текучести кадров, а также индивидуально-психологических характеристик молодых специалистов, выпускников образовательных учреждений МВД России, уволившихся из ОВД.

1.2. МЕТОДЫ ИЗУЧЕНИЯ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

Методы исследования текучести кадров молодых специалистов ОВД, на наш взгляд, могут быть следующими:

- анализ источников, в том числе аналитических обзоров МВД России, для выявления разработанности состояния проблемы;
- ежегодный анализ закрепляемости на службе в органах внутренних дел выпускников образовательных учреждений МВД России, осуществляемый совместно кадровыми аппаратами вуза и практических органов;
- многоуровневый социологический опрос (молодых специалистов, руководителей ОВД, экспертов);
- психологические методики и тесты для выявления индивидуально-психологических особенностей лиц, уволившихся из ОВД не прослужив три года;
- психологические методики и тесты для выявления особенностей морально-психологического климата в коллективах, психологической атмосферы в подразделениях, стиля руководства и управленческого поведения руководителей ОВД;
- экспертные оценки для уточнения результатов, полученных с помощью социологического опроса;

- аппарат математической статистики, включающий в обязательном порядке определение достоверности полученных результатов и их различий, а также корреляционный анализ для качественной обработки материала;

- программное обеспечение Microsoft Access для получения информации из баз данных на обучаемых и специалистов (либо любое другое программное обеспечение, позволяющее создавать базы данных и получать из них информацию);

- автоматизированные информационные системы, позволяющие осуществлять сбор информации о выпускниках образовательных учреждений МВД России, анализировать ее и разрабатывать обоснованные управленческие решения.

Большинство из применяемых методов достаточно подробно освещены в литературе. Ряд из них имеют специфические особенности, которые следует учитывать. Акцентируем внимание на возможностях используемых методов при исследовании текучести кадров молодых специалистов.

Одним из наиболее доступных социологических методов является опрос. При его помощи можно получить практически любую информацию, которая составляет сущность исследуемой проблемы. Технология опроса (молодых специалистов, руководителей ОВД, экспертов) при изучении текучести кадров молодых специалистов не имеет принципиальных отличий от других процедур массового опроса. Важно соблюсти основные требования, предъявляемые к данному методу:

- а) определение размера выборочной совокупности;
- б) определение доли в ней представителей различных групп (возрастных, профессиональных и т.п.);
- в) отбор респондентов;
- г) получение информации.

Следует отметить, что при изучении текучести кадров молодых специалистов – выпускников образовательных учреждений МВД России, на наш взгляд, целесообразно исследовать генеральную совокупность, т.е. всех уволившихся лиц.

Этап обработки собранной информации включает перенос содержания опросных документов на электронные носители информации; расчет относительных показателей (интенсивных и экстенсивных); определение средних величин (мода, медиана, средняя арифметическая), построение выходных статистических таблиц, определение достоверности результатов исследова-

дования и различий полученных показателей, их анализ и интерпретацию [11, 13, 34, 47].

Для суждения о достоверности полученных данных необходимо применять статистические методы оценки достоверности результатов исследований и достоверности различий показателей. О достоверности различий показателей при нормальном распределении можно судить по критерию t Фишера-Стьюдента, который определяется по формуле [47]:

$$t = (P_1 - P_2) / (\sqrt{m_1^2 + m_2^2}), \text{ где}$$

P_1 и P_2 – относительные показатели,

m_1^2 и m_2^2 – средние ошибки относительных показателей, возведенные в квадрат.

При этом принято считать, если $t = 2$, вероятность безошибочного прогноза достоверности различий относительных показателей равна 95%, а вероятность ошибки $p < 0,05$; при $t = 3$, соответственно, – 99% ($p < 0,01$).

При изучении причин текучести кадров, на наш взгляд, целесообразно применять также корреляционный анализ, который позволяет установить силу и направление связи между исследуемыми признаками. Для расчета коэффициентов корреляции наиболее простым и доступным инструментом является Microsoft Excel.

При изучении текучести кадров методом опроса в качестве проверочного используется метод экспертных оценок, позволяющий расширить и уточнить полученные результаты. Процедура коллективной экспертизы складывается из нескольких этапов [47]:

- формирование цели экспертизы и состава рабочей группы, организующей проведение экспертизы;
- разработка анкеты;
- подбор соответствующих информационных материалов, необходимых для экспертизы;
- разработка правил проведения опроса;
- формирование группы экспертов;
- проведение опроса экспертов;
- обработка результатов опроса;
- обобщение полученных результатов и принятие решения.

Процедура экспертизы текучести кадров молодых специалистов из ОВД предполагает разработку карт экспертной оценки и проведение опроса экспертов для уточнения ряда вопросов.

В обязательном порядке определяется степень согласованности экспертов с помощью коэффициента согласованности (конкордации) (W), который рассчитывается по формуле [47]:

$$W = \frac{12S}{m^2(n^3-n)}; \quad S = \sum P^2 - \frac{(\sum P)^2}{n}, \text{ где}$$

W – коэффициент согласованности экспертов,

S – разность между суммой квадратов рангов по каждому признаку и средним квадратом суммы рангов по каждому признаку,

P – ранги,

m – число экспертов,

n – число сравниваемых признаков.

Коэффициент конкордации (согласованности) изменяется в диапазоне от 0 до 1 (чем ближе коэффициент к 1, тем выше согласованность экспертов), при этом 0 – полная несогласованность, 1 – полное единодушие. Для оценки достоверности коэффициента конкордации обычно используют формулу определения критерия χ^2 , согласно которой $\chi^2 = (n-1)*m*W$. Достоверным будет коэффициент, если искомое значение χ^2 превышает его табличный вариант при числе степеней свободы (n'), равном n-1. Таблица значений критерия χ^2 содержится во многих руководствах по статистике.¹

Результаты исследования, полученные с помощью метода экспертных оценок, а именно обобщенное мнение специалистов-экспертов по тем или иным вопросам, дают возможность формулировать выводы и принимать обоснованные решения.

Текучесть кадров молодых специалистов во многом обусловлена их личностными характеристиками, которые определяют успешность служебной деятельности.

Практика показала, что в качестве входных параметров для прогнозирования успешности служебной деятельности выпускников вузов наиболее целесообразно использовать данные профессионально-психологического обследования курсантов и слушателей, полученные на момент поступления, в процессе обучения, на момент окончания учебного заведения и в период их дальнейшей службы в ОВД.

¹ Нами, в частности, использовались данные, приведенные в: Мерков, А.М. Санитарная статистика / А.М. Мерков, Л.Е. Поляков. – М. : Медицина, 1974. – С. 375.

При изучении процесса текучести кадров выпускников вузов МВД России нами применялся выборочный метод исследования, который основан на том, что качественные характеристики и признаки социальных объектов взаимосвязаны и взаимообусловлены, а сделанные выводы в целом на основании изучения его части, при условии, что по своей структуре часть является микромоделью целого, являются правомерными.¹

Генеральную совокупность в данном случае представляют курсанты и слушатели учебных заведений МВД России. В настоящее время в данных вузах МВД обучаются около 50 тыс. человек. Для определения выборочной совокупности за основу взят метод гнездовой выборки, предполагающий отбор в качестве единиц исследования не отдельных респондентов, а группу или коллектив с последующим сплошным опросом в отобранных группах. Данный метод позволяет провести изучение процесса текучести кадров выпускников одного взятого за базу вуза. На наш взгляд, такая выборка будет репрезентативна, так как состав вузов практически одинаков: обучение проводится по единым типовым планам, у всех обучаемых базовое среднее образование, подавляющее большинство из них – юноши, условия учебы и жизнедеятельности обучаемых практически ничем не отличаются друг от друга.

При определении достаточности объема выборочной совокупности отметим тот факт, что у нас отсутствует информация о признаках элементов генеральной совокупности. Поэтому возможность определения объема выборочной совокупности при помощи формул затруднена. Многолетний опыт социологов-практиков показывает, что при массовых опросах, если величина генеральной совокупности составляет около 50 тыс. человек, достаточный объем выборочной совокупности 398 человек.² Кроме того, возможно рассчитать максимальный объем выборки по формуле:

$$n = \frac{P \times q \times t^2}{\Delta^2}, \text{ где}$$

n – максимальный объем выборки;

P – показатель распространения явления;

¹ Горшков, М.К. Как провести социологическое исследование / М.К.Горшков, Ф.Э.Шереги. – М., 1990. – С.56-57.

² Зберовский, Г.Е. Социология / Г.Е.Зберовский, Г.П.Орлов. – М., 1995. – С.172.

q – альтернативный показатель ($100 - P$),
(для максимальной выборки $P=q= 50\%$);
 t – критерий достоверности (при $p = 95,0\%$, $t = 2$);
 Δ – доверительный интервал (предельная ошибка) = $5,0\%$.
Максимальный объем выборки составляет 400 человек.

В качестве модели выбран Сибирский юридический институт МВД России (СибЮИ МВД России) и базовый комплекующий орган – ГУВД по Красноярскому краю.

Применяемый в институте на протяжении десяти лет диагностический комплекс позволяет получить первичную базу данных на молодых специалистов ОВД. Комплекс отличается универсальностью, может использоваться для диагностики при психологическом сопровождении сотрудников ОВД и включает следующие методики:

– «Анкета» [16, 17] (служит для определения ориентации кандидата на профессиональную деятельность);

– «Методика исследования особенностей мышления (МИОМ)» [5] (данный сокращенный вариант теста структуры интеллекта Р.Амтхауэра применяется для выявления особенностей мышления с выделением значимости структурного элемента интеллекта для конкретной профессии с настройкой на региональные параметры);

– «Индивидуально-типологический опросник (ИТО)», предложенный Л.Н.Собчик [36] (используется для выявления ведущих тенденций личности с определением гармонической нормы, акцентуаций и дезадаптации, а также сопряженного с ними когнитивного стиля, стиля межличностного поведения, реакции на стресс);

– «Многоуровневый личностный опросник (МЛО-адаптивность)», разработанный А.Г.Маклаковым и С.В.Чермяниным [24, 32] (применяется для определения адаптационного потенциала личности и его компонентов: поведенческой регуляции, коммуникативного потенциала, моральной нормативности).

С помощью методики «Анкета» определяются следующие параметры:

– установка на профессию (зрелость или незрелость профессионального выбора);

– представление о выбранной профессии (верные или неверные);

- представление о собственных возможностях (завышенные, нормальные, заниженные);
- мотивы выбора профессии (общественно значимые или незначимые);
- ориентация на профессию (устойчивая или неустойчивая);
- соответствие личных качеств нормам морали (соответствующие или не соответствующие);
- смысло-жизненная ориентация (социально-творческая, демократическая, теологическая, нигилистическая и потребительская).

Следует отметить, что разработанная методика позволяет определять приведенные показатели при входном контроле (поступлении в образовательное учреждение МВД России, приеме на службу в ОВД), а также отслеживать их в динамике.

Методика исследования особенностей мышления (МИОМ), позволяет оценить общий уровень развития познавательных процессов и отдельные компоненты: логические способности формулирования суждений, критичность мышления, логические способности, способности к формированию понятий, уровень практического математического мышления, способности к индуктивному мышлению. Общее число заданий – 116. Общая продолжительность выполнения методики – 60 минут. Описание заданий и образцы решений даются в инструкциях, помещенных перед каждым разделом. По каждому из субтестов подсчитывается количество правильно решенных заданий. С этой целью используются заранее подготовленные ключи. На наш взгляд, МИОМ является универсальной методикой, которую можно применять в любых образовательных учреждениях, также ее могут использовать психологи ОВД.

Для углубленного изучения личности и определения направлений дальнейшей работы психолога при выявлении акцентуаций у обследованных применяется «Индивидуально-типологический опросник (ИТО)». Данная методика позволяет всесторонне охарактеризовать личность. В результате обследования определялись четыре основные тенденции (интроверсия – экстраверсия, тревожность – агрессивность) и четыре промежуточные (ригидность – лабильность, сензитивность – спонтанность). Шкалы достоверности («Ложь» и «Аггравация») позволяют оценить степень достоверности полученных данных. Интерпретация индивидуально-личностных особенно-

стей проводится в пределах нормы, в рамках акцентуированной личности, в различных вариантах состояния дезадаптации. При этом показатели, в соответствии с трактовкой автора, расцениваются следующим образом: 0-2 балла – гипоэмотивность; 3-4 – норма; 5-7 – акцентуация; 8-9 – дезадаптация.

Для изучения адаптационных способностей личности используется «Многоуровневый личностный опросник (МЛО-адаптивность)», который позволяет определить адаптационный потенциал личности и его компоненты и выработать рекомендации по профессиональному предназначению. В данной методике личностный адаптационный потенциал включает в себя такие индикаторы, как поведенческая регуляция, коммуникативный потенциал, моральная нормативность. Выделяют три уровня их развития (высокий, средний и низкий), три группы адаптационного потенциала и в соответствии с этим три группы адаптации: хорошие адаптационные способности (1 группа), удовлетворительные (2 группа) и неудовлетворительные (3 группа). Опросник содержит 165 вопросов и состоит из 4 шкал: «достоверность» (Д); «поведенческая регуляция» (ПР); «коммуникативный потенциал» (КП); «моральная нормативность» (МН). Шкала достоверности использовалась для оценки степени объективности ответов. В случае если общее количество баллов превышало 10, полученные результаты считались необъективными вследствие стремления обследуемого соответствовать социально желаемому личностному типу и исключались из обрабатываемого массива данных.

Для выявления особенностей морально-психологического климата в коллективах, помимо социометрии, в подразделениях ОВД с высокой текучестью кадров целесообразно использование теста общей оценки психологического климата в коллективе Л.Н.Лутошкина, методики оценки психологической атмосферы в коллективе, методики экспресс оценки социально-психологического климата в коллективе О.С.Михалюка, А.Ю.Шалыто [12, 28, 29]. Кроме того, необходимо изучать не только стиль руководства, но и управленческое поведение руководителей ОВД, что позволяет сделать метод диагностики межличностных отношений (ДМО), представляющий модифицированный Л.Н.Собчик вариант теста интерперсональной диагностики Т.Лири [36]. Для выявления личностной предрасположенности к конфликтному поведению руководителей и членов коллектива возможно применение теста К.Томаса [12, 29].

Использование комплекса социологических, психологических и статистических методов позволяет не только всесторонне изучить проблему текучести кадров, но и выработать мероприятия по ее предупреждению, контролю и сокращению.

Для эффективного использования информации об обследованных, полученной с помощью психологических и социологических методик, все показатели должны заноситься в базу данных. Наличие баз данных дает возможность хранить всю необходимую информацию об обследованных, получать и доводить до их сведения в необходимом объеме результаты входного контроля с целью актуализации их индивидуально-типологических особенностей, необходимых для формирования профессионально значимых качеств, повышения мотивации к служебной деятельности, прогнозировать успешность учебной и служебной деятельности, осуществлять эффективное психологическое сопровождение во время обучения в вузе и службы в органах внутренних дел, отслеживать причины увольнения сотрудников, в том числе молодых специалистов, разрабатывать комплекс мероприятий по предупреждению текучести кадров сотрудников.

В СибЮИ МВД России на основе компьютерной программы и базы данных «Профессионально-психологическое обследование и социо-психологическое сопровождение обучаемых и специалистов» [6] разработана компьютерная программа «Прогноз успешности служебной деятельности выпускников вузов» («PROGNOZ») (авторы: С.Д.Назаров, Д.Д.Невирко, Н.А.Горбач, А.А.Павлюк), позволяющая прогнозировать успешность служебной деятельности выпускников [14].

В обязательном порядке на каждого выпускника заполняется служебный отзыв о качестве подготовки и эффективности служебной деятельности молодых специалистов по истечении 3-х лет после окончания ими образовательного учреждения. Служебный отзыв также в обязательном порядке заполняется в случае увольнения выпускника независимо от причин увольнения. Отзыв содержит краткую информацию о выпускнике, оценку полученных им в институте знаний и умений, успешности их реализации в профессиональной деятельности, а также рекомендации по совершенствованию учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении МВД Рос-

сии. Сбор отзывов, первичная обработка и анализ результатов осуществляется отделом кадров комплектуемого органа.

В СибЮИ МВД России впервые создана научно обоснованная система сбора и анализа служебных отзывов комплектуемых органов внутренних дел о качестве подготовки и эффективности служебной деятельности молодых специалистов, реализованная в автоматизированной информационной системе. Разработаны формы «РЕЗУЛЬТАТЫ СЛУЖЕБНОГО ОТЗЫВА», «ИТОГОВОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ», «Итоговый отчет». Разработанная автоматизированная информационная система «СЛУЖЕБНЫЙ ОТЗЫВ» (авторы: Д.Д.Невирко, Н.А.Горбач, В.В.Молоков) в автоматическом режиме формирует итоговое заключение, где отражена вся информация о выпускнике.

Полученное по результатам служебного отзыва итоговое заключение оформляется в трех экземплярах: первый направляется руководителю подразделения органов внутренних дел, где работает молодой сотрудник для выработки форм дальнейшей индивидуально-воспитательной работы; второй вкладывается в личное дело сотрудника; третий в течение месяца направляется в образовательное учреждение МВД России, которое окончил молодой специалист.

АИС «СЛУЖЕБНЫЙ ОТЗЫВ» дает возможность быстро получать обобщенные достоверные данные на каждого конкретного молодого специалиста и сводные показатели по выпускникам для определенного года выпуска, анализировать их, разрабатывать мероприятия по совершенствованию индивидуально-воспитательной и психологической работы с молодыми специалистами в органах внутренних дел.

Кроме того, разработаны: карта экспертной оценки факторов, влияющих на текучесть кадров, карта экспертной оценки системы закрепления молодых специалистов – выпускников Сибирского юридического института МВД России в подразделениях ОВД.

Применение предложенного комплекса методов и методик при изучении проблемы текучести кадров позволяет определить основные направления совершенствования работы по закреплению молодых специалистов, а также для выработки мер по оптимизации учебно-воспитательного процесса в учебных заведениях МВД России и принимать обоснованные управленческие решения.

**2. СОСТОЯНИЕ, ДИНАМИКА И ПРИЧИНЫ
ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
(ПО МАТЕРИАЛАМ СИБЮИ МВД РОССИИ И ГУВД
ПО КРАСНОЯРСКОМУ КРАЮ)**

Состояние, динамика и причины текучести кадров молодых специалистов должны изучаться ежегодно по материалам образовательного учреждения МВД России и практических органов внутренних дел с обязательным участием сотрудников кадровых аппаратов и психологов. В данном процессе целесообразно выделить следующие направления:

- анализ состояния, динамики и официальных причин текучести кадров молодых специалистов;
- углубленный анализ причин текучести кадров молодых специалистов, включающий в себя:
 - мониторинг общественного мнения сотрудников ОВД по поводу их намерений относительно дальнейшей службы в ОВД, социальной и правовой защищенности, психоэмоциональной ситуации среди сотрудников ОВД и т.д.;
 - разработку карт экспертной оценки (системы закрепления молодых специалистов-выпускников образовательного учреждения вуза МВД России в подразделениях ОВД; факторов, влияющих на текучесть кадров), проведение опроса экспертов, обработку и интерпретацию результатов;
 - внеочередное социально-психологическое исследование морально-психологического климата, стиля руководства и управленческого поведения руководителей в подразделениях с максимальной и минимальной текучестью кадров в данном году;
 - изучение индивидуально-психологических характеристик уволенных молодых специалистов;
 - выработку рекомендаций по предупреждению текучести кадров.

2.1. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ, ДИНАМИКИ И ПРИЧИН ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В Сибирском юридическом институте МВД России организован мониторинг текучести кадров молодых специалистов, процесса адаптации выпускников к службе в органах внутренних дел, их закрепления и продвижения по службе. Отделом кадров института совместно с Управлением кадров ГУВД по Красноярскому краю анализируется закрепляемость выпускников по основным комплектующим органам.

За 2001-2003 гг. по очной форме обучения институтом выпущены 609 специалистов, в том числе 334 – с высшим и 275 – со средним специальным юридическим образованием. Продолжают служить в ОВД 480 выпускников, то есть за трехлетний период отток составил 21,2%.

За 2004-2006 гг. выпуск специалистов составил 364 человека, в том числе по специальности 030501.65 Юриспруденция – 178 специалистов, по специальности 030505.65 Правоохранительная деятельность – 96, по специальности 030505.65 Правоохранительная деятельность – 90. Закрепляемость выпускников института 2004-2006 гг. в подразделениях органов внутренних дел на 1 января 2007 г. составляет 74,0%, то есть за трехлетний период отток составил 26,0%.

Следовательно, наблюдается отрицательная динамика по закрепляемости выпускников вуза в практических органах. На каждого пятого обучаемого в 2001-2003 гг. и четвертого в 2004-2006 гг. были затрачены средства, безвозвратно потерянные для государства в результате нежелания выпускника продолжить службу в ОВД. Необходимо подчеркнуть, что потери от текучести кадров выпускников весьма значительны, с учетом того, что подготовка одного курсанта и слушателя в образовательном учреждении МВД России обходится государству достаточно дорого.

Дополнительную информацию о текучести кадров в ОВД позволяет получить проведенный анализ закрепляемости выпускников СибЮИ МВД России по специальностям: 021100 Юриспруденция за 2001-2003 гг. (таблица 1), 030501.65 Юриспруденция за 2004-2006 гг. (таблица 2), 0203 Правоохранительная деятельность за 2001-2003 гг. (таблица 3), 030505.51 Правоохранительная деятельность за 2004-2006 гг.

(таблица 4), 030505.61 Правоохранительная деятельность за 2006 г. (таблица 5)

Таблица 1

ЗАКРЕПЛЯЕМОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ИНСТИТУТА
ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 021100 ЮРИСПРУДЕНЦИЯ
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Годы выпуска	Количество выпускников	Выпускники, продолжившие службу в подразделениях ОВД (на 01.01.2004 г.)								Итого	
		следствия и дознания		криминальной милиции		милиции общественной безопасности		тыла и других подразделений ОВД			
		абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
2001	166	40	24	38	22	13	8	19	11	110	66,2
2002	86	33	38	18	21	5	6	13	15	69	80,2
2003	82	34	41	22	27	6	7	4	5	66	80,5
Всего	334	107	32	78	23	24	7	36	11	245	73,4

Как свидетельствуют приведенные данные, закрепляемость выпускников по специальности 021100 Юриспруденция на службе в органах внутренних дел составляет 73,4%, при этом лишь 32,0% выпускников трудятся в соответствии с полученной специальностью в органах предварительного следствия и специализированных подразделениях дознания.

Закрепляемость выпускников СибЮИ МВД России 2004-2006 гг. на 1 января 2007 г. по специальности 030501.65 Юриспруденция составляет 64,6% (с учетом ГУ ФСИН России по Красноярскому краю), в соответствии с основной специальностью в подразделениях следствия и дознания служат 33,0% выпускников. Закрепляемость выпускников института по специальности 030501.65 Юриспруденция по годам выпуска: 2004 г. – 57,3%, 2006 г. – 76,5% (таблица 2).

Таблица 2

**ЗАКРЕПЛЯЕМОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ИНСТИТУТА
ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 030501.65 ЮРИСПРУДЕНЦИЯ
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Годы выпуска	Количество выпускников	Выпускники, продолжившие службу в подразделениях ОВД (на 01.01.2007 г.)								Итого	
		следствия и дознания		криминальной милиции		милиции общественной безопасности		тыла и других подразделениях ОВД			
		абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
2004	110	25	23	15	14	12	11	11	10	63	57,3
2005	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2006	68	33	49	13	19	2	3	4	6	52	76,5
Всего	178	58	33	28	16	14	8	15	8	115	64,6

Закрепляемость выпускников института по специальности 0203 Правоохранительная деятельность за 2001-2003 гг. значительно выше, чем по специальности 021100 Юриспруденция за аналогичный период, и составляет 85,5%, но в подразделениях дознания и следствия работают только 29,0% выпускников этой формы обучения (таблица 3).

Таблица 3

**ЗАКРЕПЛЯЕМОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ИНСТИТУТА
ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 0203 ПРАВООХРАНИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Годы выпуска	Количество выпускников	Выпускники, продолжившие службу в подразделениях ОВД (на 01.01.2004 г.)								Итого	
		следствия и дознания		криминальной милиции		милиции общественной безопасности		тыла и других подразделениях ОВД			
		абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
2001	94	22	23	36	38	17	18	3	4	78	82,9
2002	104	30	29	33	32	19	18	7	7	89	85,6
2003	77	28	36	17	22	19	25	4	5	68	88,3
Всего	275	80	29	86	31	55	20	14	5	235	85,5

Еще более высокие показатели были получены по специальности 030505.51 Правоохранительная деятельность (таблица 4).

Таблица 4

ЗАКРЕПЛЯЕМОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ИНСТИТУТА
ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 030505.51 ПРАВООХРАНИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Годы выпуска	Количество выпускников	Выпускники, продолжившие службу в подразделениях ОВД (на 01.01.2007 г.)								Итого	
		следствия и дознания		криминальной милиции		милиции общественной безопасности		тыла и других подразделениях ОВД			
		абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
2004	44	4	9	14	32	17	39	4	9	39	88,6
2005	24	9	38	9	38	5	21	0	0	23	95,8
2006	22	2	9	5	23	11	50	3	14	21	95,5
Всего	90	15	17	28	31	33	37	7	8	83	92,2

Закрепляемость выпускников института 2004-2006 гг. по специальности 030505.51 Правоохранительная деятельность в органах внутренних дел на 1 января 2007 г. составляет 92,2%, в том числе в подразделениях следствия и дознания – 17,0%. закрепляемость выпускников института данной специальности по годам выпуска: 2004 г. – 88,6%, 2005 г. – 95,8%, 2006 г. – 95,5%.

Первый набор по специальности 023100 Правоохранительная деятельность был сделан в 2001 г. В 2006 г. состоялся первый выпуск по специальности 030505.65. Закрепляемость выпускников института данной специальности в органах внутренних дел по данным на 1 января 2007 г. составляет 75,0% (таблица 5).

Таблица 5

ЗАКРЕПЛЯЕМОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ИНСТИТУТА
ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 030505.65 ПРАВООХРАНИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Годы выпуска	Количество выпускников	Выпускники, продолжившие службу в подразделениях ОВД (на 01.01.2007 г.)								Итого	
		следствия и дознания		криминальной милиции		милиции общественной безопасности		тыла и других подразделениях ОВД			
		абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
2004	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2005	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2006	96	18	19	38	40	6	6	10	10	72	75,0
Всего	96	18	19	38	40	6	6	10	10	72	75,0

Полученные данные еще раз подтверждают выявленную за изученный период закономерность, проявившуюся в том, что закрепляемость выпускников института со средним юридическим образованием значительно выше закрепляемости выпускников, получивших высшее профессиональное образование.

Был проведен и углубленный анализ закрепляемости выпускников института по базовому комплектующему органу – ГУВД по Красноярскому краю за 2001-2003 гг. по специальностям 021100 Юриспруденция и 0203 Правоохранительная деятельность (таблица 6), а также за 2004-2006 гг. по специальностям 030501.65 Юриспруденция, 030505.51 Правоохранительная деятельность, 030505.61 Правоохранительная деятельность (таблица 7).

Таблица 6

ЗАКРЕПЛЯЕМОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ИНСТИТУТА ПО БАЗОВОМУ
КОМПЛЕКТУЮЩЕМУ ОРГАНУ – ГУВД ПО КРАСНОЯРСКОМУ КРАЮ

Годы выпуска	Специальность	Количество выпускников	Выпускники, продолжившие службу в подразделениях ОВД (на 01.01.2004 г.)								Итого	
			следствия и дознания		криминальной милиции		милиции общественной безопасности		тыла и др. подразделений ОВД			
			абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
2001	021100	112	25	22	30	27	7	6	14	13	76	67,9
	0203	59	15	25	23	39	12	20	2	3	52	88,1
2002	021100	68	22	32	16	24	4	6	11	16	53	77,9
	0203	66	18	27	24	36	13	20	4	6	59	89,4
2003	021100	60	25	42	15	25	6	10	4	7	50	83,3
	0203	48	21	44	8	17	14	31	2	2	45	93,8
Всего	021100	240	72	30	61	25	17	7	29	12	179	74,6
	0203	173	54	31	55	32	39	23	8	5	156	90,2
ИТОГО		413	126	30,5	116	28,1	56	13,6	37	8,9	335	81,1

За 2001-2003 гг. в ГУВД по Красноярскому краю и городу Красноярска по окончании обучения направлены 413 специалистов, из них 240 с высшим (специальность 021100 Юриспруденция) и 173 со средним юридическим образованием (специальность 0203 Правоохранительная деятельность).

Показатель закрепляемости выпускников в подразделениях ГУВД по Красноярскому краю в целом за изученный период по обеим специальностям составил 81,1%. причем в подразделениях следствия и дознания продолжают службу 30,5% выпускников, в криминальной милиции – 28,1%, в милиции общественной безопасности – 13,6% и в других подразделениях органов внутренних дел – 8,9%.

Закрепляемость выпускников высшей формы обучения 2001-2003 гг. в ГУВД по Красноярскому краю на 1 января 2004 г. составляет 74,6%. из них продолжают службу в подразделениях следствия и дознания – 30%, криминальной ми-

лиции – 25%, милиции общественной безопасности – 7%, тыла и других подразделениях органов внутренних дел края и города – 12%.

Закрепляемость выпускников средней формы обучения 2001-2003 гг. в ГУВД по Красноярскому краю на 1 января 2004 г. составляет 90,2%. Из числа оставшихся в подразделениях следствия и дознания работают 31%, криминальной милиции – 32%, милиции общественной безопасности – 23%, тыла и других подразделениях органов внутренних дел края и города – 5%.

Показатели закрепляемости выпускников института по специальности 021100 Юриспруденция и по специальности 0203 Правоохранительная деятельность по годам выпуска представлены на рисунке 1.

На протяжении всего изученного периода закрепляемость выпускников института в ГУВД по Красноярскому краю по специальности 0203 Правоохранительная деятельность существенно выше (90,2%), чем по специальности 021100 Юриспруденция (74,6%), $p < 0,05$.

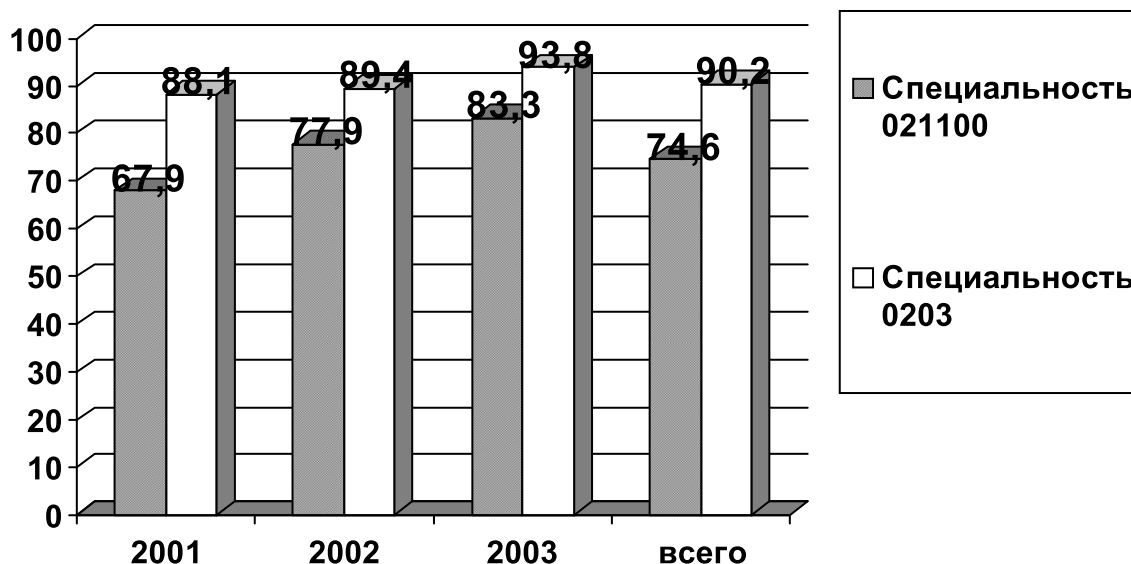


Рис. 1. Показатели закрепляемости выпускников института по специальностям 021100 Юриспруденция и 0203 Правоохранительная деятельность по годам выпуска за 2001-2003 гг. (в %)

Анализ закрепляемости выпускников института за 2004-2006 гг. показал, что по окончании вуза в подразделения

ГУВД по Красноярскому краю направлены 253 специалиста: 71 выпускник со средним (030505.51 Правоохранительная деятельность) и 182 – с высшим юридическим образованием (специальность 030501.65 Юриспруденция – 121, специальность 030505.65 Правоохранительная деятельность – 61) (таблица 7).

Таблица 7

ЗАКРЕПЛЯЕМОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ИНСТИТУТА ПО БАЗОВОМУ КОМПЛЕКТУЮЩЕМУ ОРГАНУ – ГУВД ПО КРАСНОЯРСКОМУ КРАЮ

Годы выпуска	Специальность	Количество выпускников	Выпускники, продолжившие службу в подразделениях ОВД (на 01.01.2004 г.)								Итого	
			следствия и дознания		криминальной милиции		милиции общественной безопасности		тыла и др. подразделений ОВД			
			абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%		
2004	030501.65	77	17	22	11	14	11	14	9	12	48	62,3
	030505.65	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	030505.51	31	2	6	12	39	13	42	2	6	29	93,5
2005	030501.65	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	030505.65	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	030505.51	22	9	41	9	41	3	14	0	0	21	95,5
2006	030501.65	44	16	36	11	25	2	5	3	7	32	72,7
	030505.65	61	12	20	26	43	5	8	6	10	49	80,3
	030505.51	18	2	11	4	22	10	56	1	6	17	94,4
Всего	030501.65	121	33	27	22	18	13	11	12	10	80	66,1
	030505.65	61	12	20	26	43	5	8	6	10	49	80,3
	030505.51	71	13	18	25	35	26	37	3	4	67	94,4
ИТОГО		253	58	22,9	73	28,8	44	17,4	21	8,3	196	77,4

На 1 января 2007 г. из 77 выпускников 2004 г. специальности «Юриспруденция» продолжают службу 48 человек (62,3% выпуска), в подразделениях следствия и дознания – 22,0%.

В связи с изменением образовательных стандартов и сроков обучения в 2005 г. выпуска по специальности «Юриспруденция» не было.

Из выпуска 2006 г. (44 специалиста) продолжают служить в органах внутренних дел 32 человека (72,7%), в том числе в подразделениях следствия и дознания – 36,0%.

Закрепляемость выпускников 2004, 2005, 2006 гг. специальности «Юриспруденция» в подразделениях ГУВД по Красноярскому краю на 1 января 2007 г. составляет 66,1%, в том числе в подразделениях следствия и дознания в соответствии с полученной специальностью проходят службу 27,0%, криминальной милиции – 18,0%, милиции общественной безопасности – 11,0%, тыла и других подразделениях органов внутренних дел – 10,0%.

В 2001 г. в институте впервые была введена специальность высшего профессионального образования 023100 Правоохранительная деятельность для подготовки специалистов криминальной милиции и милиции общественной безопасности; специализация – оперативно-розыскная деятельность органов внутренних дел; осуществлен набор кандидатов на обучение, срок обучения – 4 года 6 месяцев. В феврале 2006 г. состоялся первый выпуск специалистов по данной специальности в количестве 61 человека. На 1 января 2007 г. продолжают служить в органах внутренних дел 49 человек (80,3%), в том числе в подразделениях криминальной милиции и милиции общественной безопасности в соответствии с полученной специальностью служат 51,0% выпускников, в подразделениях следствия и дознания – 20,0%.

Выпуск 2004 г. по среднему профессиональному образованию – 31 специалист, на 1 января 2007 г. продолжают служить в органах внутренних дел 29 человек (93,5%), в том числе в подразделениях милиции общественной безопасности – 13 человек (42,0%), криминальной милиции – 12 человек (39,0%).

Выпуск 2005 г. – 22 специалиста, продолжают служить 21 человек (95,5%), из них в подразделениях следствия и криминальной милиции – по 41,0% выпуска и 14,0% – в подразделениях милиции общественной безопасности.

Закрепляемость выпускников 2006 г. (18 человек) по данной специальности составляет на 1 января 2007 г. 94,4%, в подразделениях милиции общественной безопасности продолжают служить 56,0% выпускников.

Закрепляемость выпускников института специальности 030505.51 Правоохранительная деятельность за 2004-2006 гг.

составляет 94,4%, из них в подразделениях криминальной милиции и милиции общественной безопасности служат 72,0%.

Анализ закрепляемости выпускников института за 2004-2006 гг. показал, что на протяжении всего изученного периода закрепляемость выпускников института в ГУВД по Красноярскому краю со средним юридическим образованием (030505.51 Правоохранительная деятельность) существенно выше (94,4%), чем с высшим (специальность 030501.65 Юриспруденция – 66,1%, специальность 030505.65 Правоохранительная деятельность – 80,3%), $p < 0,05$.

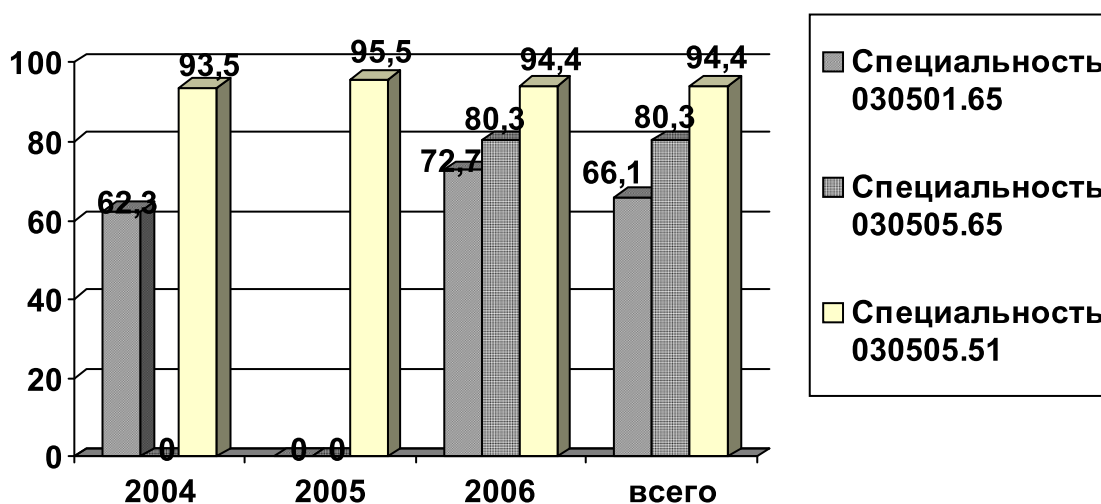


Рис. 2. Показатели закрепляемости выпускников института по специальностям 030505.51 Правоохранительная деятельность, 030501.65 Юриспруденция, 030505.65 Правоохранительная деятельность по годам выпуска за 2004-2006 гг. (в %)

Средний показатель закрепляемости выпускников института 2004, 2005, 2006 гг. в подразделениях ГУВД по Красноярскому краю на 1 января 2007 г. составляет 77,4%, в том числе в подразделениях: следствия и дознания – 22,9%, криминальной милиции – 28,8%, милиции общественной безопасности – 17,4 %, тыла и других подразделениях органов внутренних дел – 8,3%.

В аналитическом обзоре «Текучесть кадров из числа выпускников образовательных учреждений МВД России» за период с 2003 г. по 2005 г., который был представлен ДКО МВД России (исх. от 25.07.2006 г. №21/14/5011), отмечается: «...однако текучесть кадров выпускников одного и того же образовательного учреждения сильно отличается по различ-

ным регионам ... самые высокие показатели текучести кадров по выпускникам конкретных образовательных учреждений дают конкретные территориальные органы: так, например, самая серьезная ситуация с текучестью кадров сложилась по выпускникам: ... Сибирского юридического института в ГУВД по Красноярскому краю (35,6%). В других комплектующих органах выпускники указанных образовательных учреждений увольняются существенно реже».

Согласно данным, предоставленным ОК ГУВД по Красноярскому краю, общая текучесть кадров ОВД из числа выпускников Сибирского юридического института МВД России 2003 г., 2004 г., 2005 г. составляет 15,5%, что ниже общего показателя текучести кадров из числа выпускников образовательных учреждений МВД России, указанного в аналитическом обзоре, на 20,1%.

Аналогичные результаты были получены при расчете среднего показателя текучести кадров выпускников Сибирского юридического института МВД России за обозначенный период (2003-2005 гг.) (см. данные таблиц 6 и 7).

Были прослежены официальные причины оттока 78 выпускников института из подразделений ОВД ГУВД по Красноярскому краю за 2001-2003 гг., при этом основной причиной (79,5%) было увольнение, доля других причин составила 20,5%. Так, за исследуемый период уволились из ОВД 62 выпускника (15,0% выпуска трех лет), из них 51 человек – специалисты с высшим образованием (82,0% от числа уволенных за три года) и 11 человек – со средним юридическим образованием (18,0%). По собственному желанию из органов внутренних дел уволились 52 человека (84%), 5 человек (8,0%) – по сокращению штатов, 5 человек (8,0%) – за грубые нарушения дисциплины. На первом году службы в ГУВД по Красноярскому краю уволились 19 специалистов с высшим образованием (8% выпуска трех лет по высшей форме обучения) и 2 специалиста со средним юридическим образованием (1% выпуска трех лет по средней форме обучения). Для дальнейшего прохождения службы в другие органы внутренних дел из ГУВД по Красноярскому краю были откомандированы 6 выпускников высшей и средней форм обучения. В другие силовые ведомства перешли 2 выпускника высшей формы обучения. В распоряжение комплектующего органа по окончании институ-

та не поступили 2 выпускника. По двум выпускникам комплекующие органы сведений о причинах их ухода не имеют. Исключены из списков личного состава 4 выпускника.

Также был осуществлен детальный анализ причин оттока выпускников института из подразделений ОВД ГУВД по Красноярскому краю за 2004-2006 гг. По данным на 1 января 2007 г., уволились из подразделений ГУВД по Красноярскому краю 45 выпускников института (17,8% выпуска трех лет). Рассмотрим статистику увольнений выпускников по специальностям.

Специальность 030501.65 Юриспруденция: уволены 32 выпускника (26,4% выпуска трех лет). Основания увольнения: по собственному желанию – 31 человек (96,9%), за совершение проступка, порочащего честь сотрудника милиции, – 1 (3,1%). Из подразделений: следствия и дознания уволены 18 человек, криминальной милиции и милиции общественной безопасности – по 6 человек. На первом году службы уволены из органов внутренних дел 18 выпускников (56,3% от числа уволившихся), из них 10 человек (55,6% от числа уволившихся на первом году службы) не закрепились в подразделениях следствия и дознания, т.е. уволены молодые специалисты, работавшие в соответствии с полученной специальностью.

Специальность 030505.65 Правоохранительная деятельность: на 1 января 2007 г. уволены из органов внутренних дел 10 выпускников, т.е. 16,4% первого выпуска специалистов данной специальности, который состоялся в феврале 2006 г. Основания увольнения: по собственному желанию – 9 человек (90,0%), в связи с нарушением условий контракта – 1 (10,0%). Увольнялись выпускники в основном из подразделений криминальной милиции – 6 человек (60,0% от числа уволившихся по данной специальности). На первом году службы специальности 030505 Правоохранительная деятельность были уволены 7 выпускников (70,0% от числа уволившихся по этой специальности), из них 4 – сотрудники подразделений криминальной милиции (57% от числа уволившихся на первом году службы), т.е. уволены молодые специалисты, работавшие в соответствии с полученной специальностью.

Специальность 030505.51 Правоохранительная деятельность: уволены из органов внутренних дел 3 выпускника, т.е. 4,2% выпуска трех последних лет, все уволены по собствен-

ному желанию. На первом году службы по данной специальности уволен 1 выпускник.

За три года из подразделений ГУВД по Красноярскому краю откомандированы в другие комплектующие органы 16 выпускников 2004 г., 2005 г., 2006 г. (6 выпускников – в СибЮИ МВД России).

ОК ГУВД по Красноярскому краю, анализируя причины увольнения выпускников из подразделений ГУВД по Красноярскому краю, указывает, что 90% уволившихся (36 человек) ушли по собственному желанию и только 4 человека были уволены по отрицательным мотивам. На первом году службы по собственному желанию уволились 32,5% выпускников от числа уволившихся (13 человек), на втором году – 57,5% (23 человек), на третьем году службы – 10% (4 человека).

В беседах, проведенных с молодыми специалистами при увольнении, было выяснено, что основными причинами увольнения являются ненормированный график работы, отсутствие фонда жилья, низкий уровень заработной платы (76,0% уволенных на первом году службы высказали данные причины). Часть выпускников после увольнения трудоустраиваются в органы прокуратуры, в органы судебной власти, где более высокая заработная плата, некоторые нашли работу с более удобным графиком работы и более высоким уровнем заработной платы в гражданских организациях. Из приведенных данных видно, как важно для становления молодого специалиста в первые годы работы создание достойных условий для прохождения службы.

Результаты анализа полученных данных свидетельствуют, что основная масса уволившихся выпускников уходят из органов внутренних дел по собственному желанию, при этом большинство уволенных высказали мнение, что они не желают продолжать службу в ОВД из-за больших нагрузок.

Так, в «Мнении о качестве подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием», представленном ГУВД по Красноярскому краю, указано: «Уровень теоретических знаний большинства выпускников недостаточный. Выпускники, как правило, показывают слабое знание норм уголовно-процессуального и уголовного законодательства, приказов МВД России. Навыки по применению полученных знаний на практике недостаточны. Имеет место ряд про-

блем, с которыми сталкиваются молодые специалисты, придя на службу в практические органы. Основные из них – психологическая неподготовленность к трудностям службы (ненормированный режим и большой объем работы (высокая нагрузка)); жесткие требования руководства, необходимые для качественной и эффективной работы; ненадлежащее материальное обеспечение и техническая оснащенность, отсутствие нормальных жилищных условий. Указанные обстоятельства отрицательно сказываются на закрепляемости молодых специалистов по месту службы и способствуют текучести кадров. В целях улучшения качества подготовки специалистов считаем целесообразным в процессе обучения в СибЮИ МВД РФ большое внимание уделять формированию навыков практического применения уголовного и уголовно-процессуального законодательства. В учебном процессе необходимо увеличить количество практических занятий на базе органов внутренних дел. Для сокращения периода дальнейшей адаптации по месту службы в органах предварительного следствия курсантов надо знакомить с реальной работой органов предварительного следствия и дознания, заранее формировать психологическую устойчивость к трудностям службы, шире применять меры морального и материального стимулирования молодых специалистов, имеющих положительные результаты работы».

2.2. МОНИТОРИНГ ОБЩЕСТВЕННОГО МНЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ОВД КАК СПОСОБ ВЫЯВЛЕНИЯ ПРИЧИН ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

При мониторинге общественного мнения сотрудников ОВД о деятельности органов внутренних дел, осуществляемого силами СибЮИ МВД России [8], контролируется ряд параметров, в том числе общий настрой сотрудников на дальнейшую службу в ОВД. Этот индикатор (рисунок 3) по-прежнему требует дополнительного внимания, так как в 2007 г. доля лиц, выказавших желание уволиться из ОВД (13,3%), превысила показатель 1998 г. (9,0%), хотя по сравнению с крайне негативной ситуацией 2002 г., когда каждый четвертый респондент (24,3%) выказывал желание уволиться, ситуация все же улучшилась.

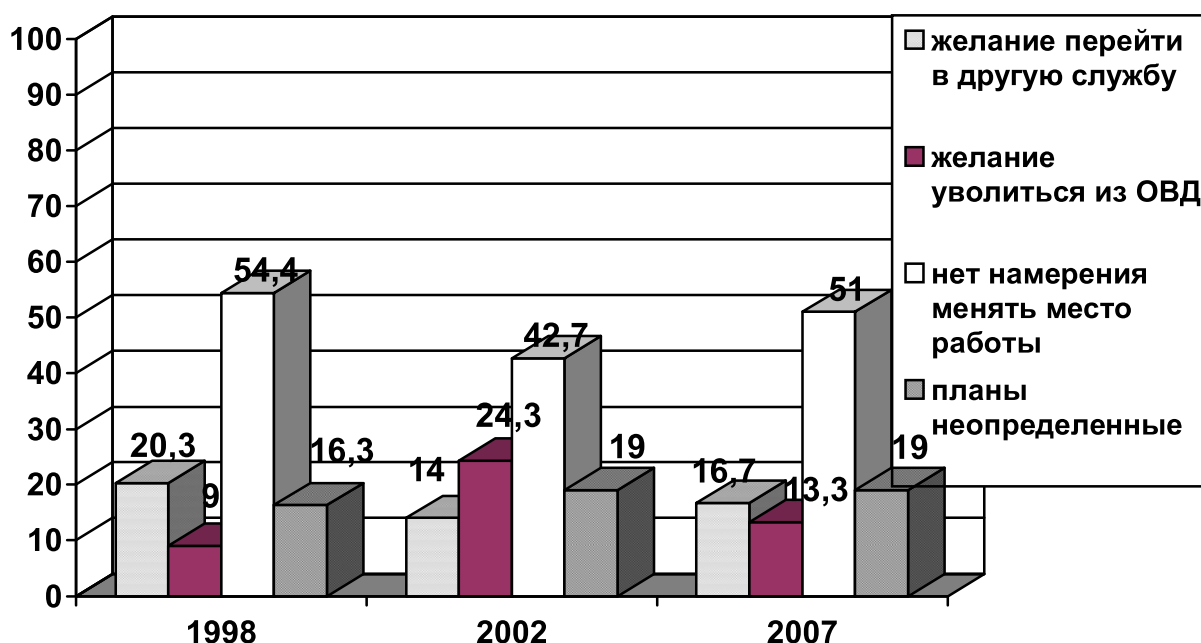


Рис. 3. Планы сотрудников ОВД относительно смены места работы (1998 г., 2002 г. и 2007 г., в %)

Возможно, сложившееся положение обусловлено тем фактом, что руководители подразделений не уделяют должного внимания служебному росту сотрудников, что подтверждается отсутствием положительной динамики данного индикатора на протяжении всего изученного периода: по-прежнему лишь незначительная часть сотрудников видят перспективу своего служебного роста (17,0% в 1998 г. и 16,0% в 2007 г.), каждый третий сотрудник не рассчитывает на нее в ближайшее время (41,0% и 40,0% соответственно), а каждый четвертый вообще ее не видит (22,3% и 26,3% соответственно) либо не смог однозначно высказаться по этому вопросу (19,7% и 17,7% соответственно).

Кроме того, полностью защищенными в правовом и социальном плане (рисунок 4) считают себя незначительная часть сотрудников (8,3% в 1998 г. и 7,0% в 2007 г., $p > 0,05$), а каждый четвертый сотрудник (28,7% в 1998 г. и 26,3% в 2007 г.) находится в постоянной тревоге за себя и своих близких в связи с исполнением своих служебных обязанностей.

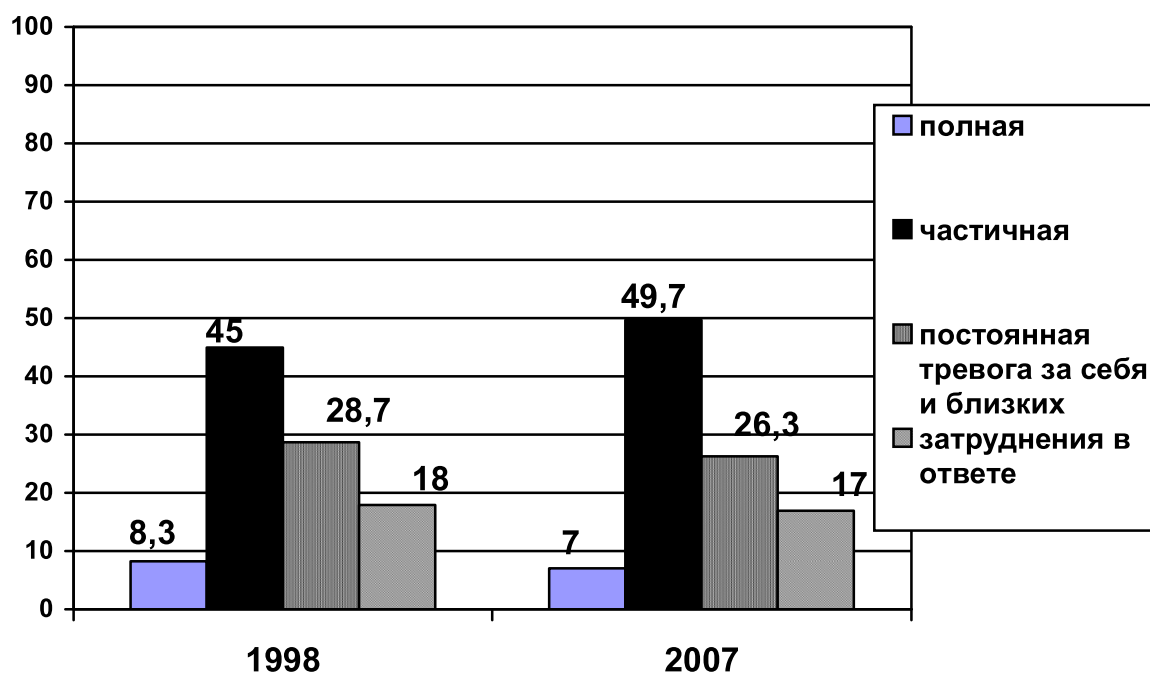


Рис. 4. Правовая и социальная защищенность сотрудников ОВД (1998 г. и 2007 г., в %)

Нуждается во внимании и психоэмоциональная ситуация среди сотрудников ОВД (рисунок 5). Хотя острота проблемы неудовлетворенности их размером денежного содержания статистически значимо снизилась (с 73,0% в 1998 г. до 56,0% в 2007 г.), но по сравнению с 2006 г. (40,3%) доля таких лиц достоверно увеличилась на 15,7% ($p < 0,05$).

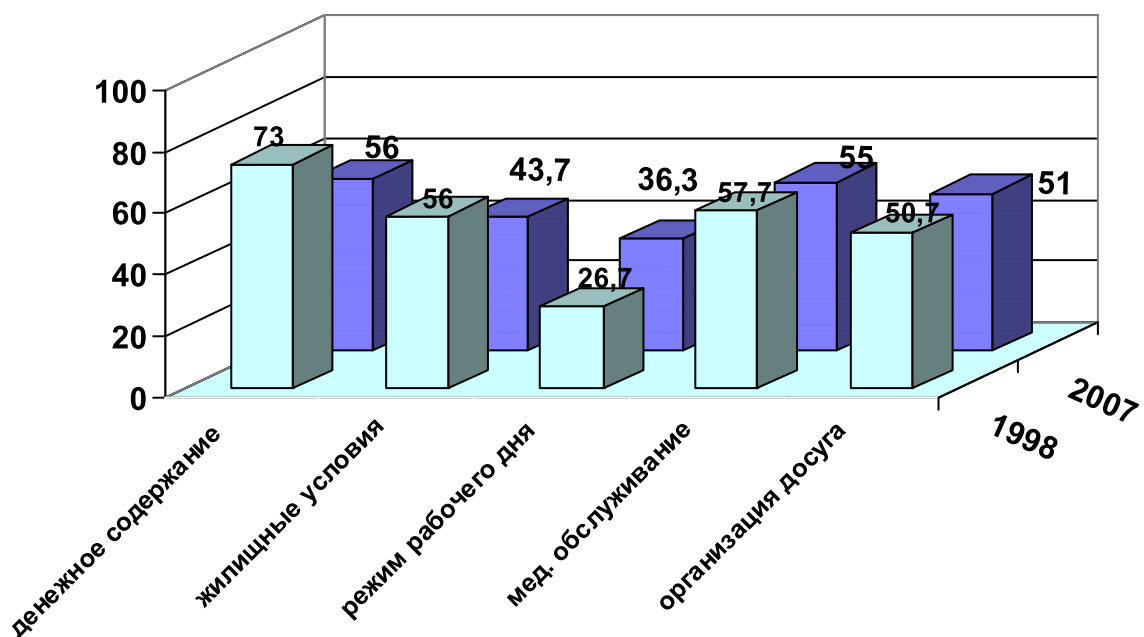


Рис. 5. Динамика неудовлетворенности сотрудников ОВД материально-бытовыми и социальными условиями (1998 г. и 2007 г., в %)

Аналогичная ситуация наблюдается и по другим индикаторам. Половину сотрудников не удовлетворяет медицинское обслуживание и обеспечение путевками (57,7% в 1998 г., 44,3% в 2006 г. и 55,0% в 2007 г.) и организация досуга (50,7% в 1998 г., 46,0% в 2006 г. и 51,0% в 2007 г.).

Каждого третьего сотрудника не удовлетворяет режим рабочего дня (26,7% в 1998 г., 45,3% в 2006 г. и 36,3% в 2007 г.), что обусловлено реалиями несения службы сотрудниками ОВД в современных условиях.

Несколько улучшилась ситуация по индикатору «Жилищные условия» (с 56,0% в 1998 г. до 43,7% в 2007 г.), однако почти половину сотрудников они не удовлетворяют.

Продолжает прослеживаться сильная прямая корреляционная зависимость между неудовлетворенностью размером денежного содержания и социальной незащищенностью (коэффициент корреляции равен 0,89), а также между неудовлетворенностью размером денежного содержания и желанием сменить место работы (коэффициент корреляции равен 0,78).

Кроме того, наблюдается прямая корреляционная зависимость между неудовлетворенностью режимом рабочего дня и желанием сменить место работы (коэффициент корреляции равен 0,66). Следовательно, хотя индикатор «Размер денежного содержания» снизил свою значимость, он по-прежнему играет существенную роль в сохранении профессионального ядра ОВД наряду с индикатором «Режим рабочего дня». Последний фактор является контролируемым.

При анализе индикатора «Деятельность подразделения за последний год» получены следующие данные. В 2006 г. доля лиц, отметивших ее ухудшение (17,0%), совпала с данными 1998 г. (17,3%), а в 2007 г. – возросла до 25,0%. Критический уровень показателя наблюдался в 2002 г. (32,7%), так же как и индикатора «Неудовлетворенность сотрудников денежным содержанием» (86,7%). Сохраняется прямая сильная корреляционная зависимость (коэффициент корреляции равен 0,89) между индикаторами «Неудовлетворенность размером денежного содержания» и «Неудовлетворительная оценка деятельности подразделения», что еще раз подтверждает значимость денежного содержания для сотрудников ОВД.

За истекший год удалось преодолеть тенденцию к отрицательной динамике во взаимоотношениях в коллективах ОВД (рисунок 6), как с непосредственным начальником (доля доброжелательных отношений снизилась с 74,3% в 1998 г. до 59,3% в 2006 г. и увеличилась до 68,0% в 2007 г.), так и руководителем подразделения (соответственно 72,0%, 54,3%, 62,7%) и с коллегами по работе (соответственно 90,3%, 77,3%, 89,7%). Вместе с тем морально-психологический климат в подразделениях, особенно в непосредственном окружении сотрудников – молодых выпускников образовательного учреждения, требует постоянного контроля со стороны руководства и психологов, выяснения причин при его ухудшении и незамедлительной коррекции.

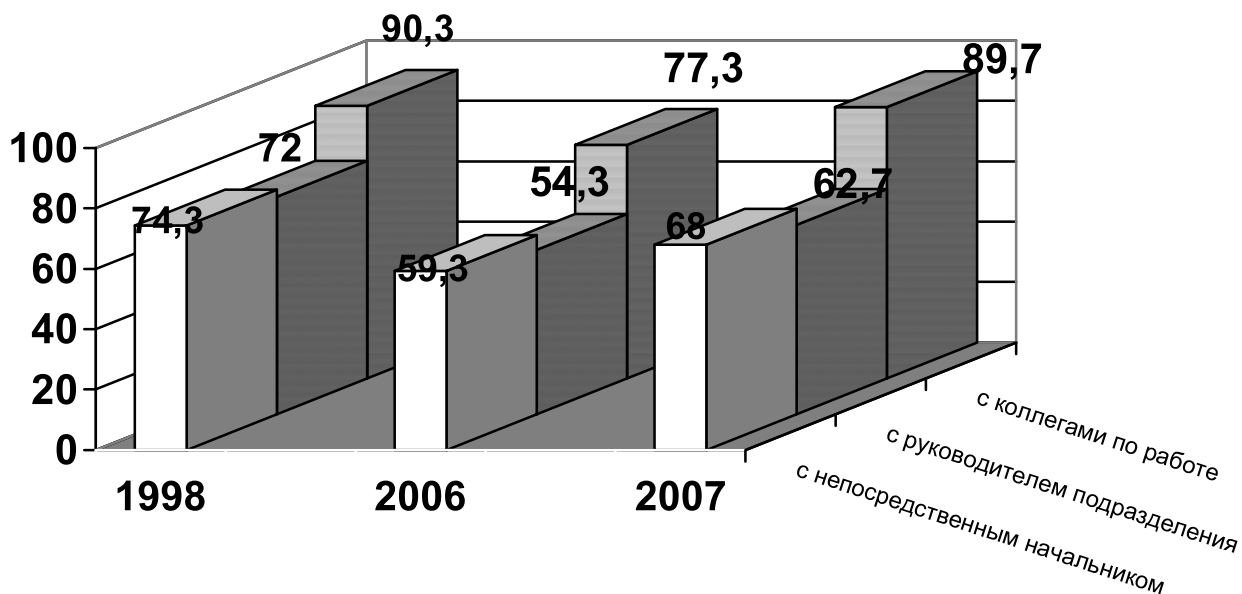


Рис. 6. Динамика доброжелательных отношений в коллективах ОВД (1998 г., 2006 г. и 2007 г., в %)

Напряжение во взаимоотношениях с руководителями можно объяснить тем, что сотрудникам иногда приходилось быть в ситуации, когда руководство ставило их в условия, вынуждающие идти на нарушение законности (24,3% в 1998 г. и 31,7% в 2007 г.), а некоторым – довольно часто (соответственно 4,0% и 3,7%).

Наличие фактов нарушения законности и нарушения служебной дисциплины респонденты стабильно объясняют в первую очередь возрастающим стремлением обеспечить высокие показатели (рост с 46,3% в 1998 г. до 54,7% в 2007 г.), на втором месте – несовершенство законов, регулирующих деятельность ОВД (соответственно 44,0% и 41,0%). Хотя на третьем месте находится индикатор «Низкий уровень профессиональной подготовки», эта причина за истекший период снизила свою значимость (с 37,7% до 25,0%, $p < 0,05$).

По-прежнему из всех факторов, затрудняющих работу ОВД, большинство респондентов выводят на первое место слабую материально-техническую обеспеченность (77,3% в 1998 г. и 62,0% в 2007 г.), хотя острота значимости этого индикатора постепенно снижается (рисунок 7).

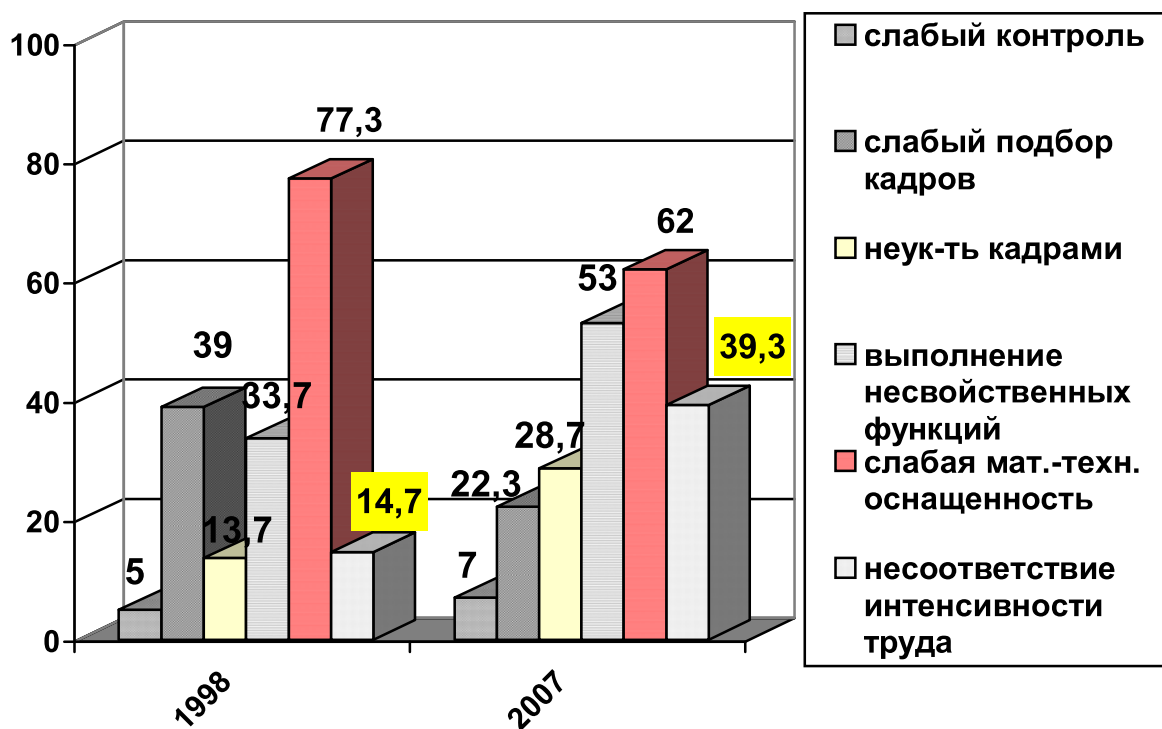


Рис. 7. Динамика основных факторов, затрудняющих работу сотрудников ОВД (1998 г. и 2007 г., в %)

Следует особо подчеркнуть, что в 2007 г. возросла значимость индикатора «Выполнение милицией несвойственных ей функций» (33,7% в 1998 г. и 53,0% в 2007 г., $p < 0,05$), который вышел на второе место, а также индикаторов «Несоответствие интенсивности милицейского труда штатной численности подразделений» (рост с 14,7% до 39,3%, $p < 0,05$) и «Неукомплектованность кадрами» (рост с 13,7% до 28,7%, $p < 0,05$), занимающих третью и четвертую позиции.

Индикатор «Слабый подбор кадрового состава» существенно снизил свою значимость (с 39,0% и 22,3%) в качестве фактора, затрудняющего работу ОВД.

Доля остальных факторов не столь значительна и не претерпела существенных изменений за истекший период.

Полученные данные позволяют предположить, что среди выпускников образовательных учреждений МВД России ситуация будет еще острее, так как лица молодого возраста острее реагируют именно на взаимоотношения в коллективе и нуждаются в поддержке со стороны руководства и коллег по работе, особенно в период адаптации к службе в ОВД.

Результаты проведенного опроса молодых специалистов подтвердили полученные данные и показали, что ими выделяются следующие основные факторы, затрудняющие работу на начальном этапе профессиональной деятельности:

- неадекватность имеющихся представлений об особенностях профессиональной деятельности;
- сложность преодоления психологического барьера, связанного с необходимостью самостоятельной организации своей профессиональной деятельности;
- трудности применения в реальной деятельности теоретических знаний, полученных в процессе обучения;
- трудности самостоятельной организации и планирования своей работы;
- высокое психологическое напряжение, возникающее в процессе служебно-боевой деятельности;
- неуверенность в правильности своих действий на службе, в построении правильных отношений с сослуживцами, подчиненными, командирами.

Именно на эти моменты следует обратить внимание при формировании психологической готовности к службе в ОВД.

2.3. ЭКСПЕРТНЫЕ ОЦЕНКИ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ, И СИСТЕМЫ ЗАКРЕПЛЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ – ВЫПУСКНИКОВ СИБЮИ МВД РОССИИ В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ОВД

Для определения основных направлений совершенствования работы по закреплению молодых специалистов – выпускников Сибирского юридического института МВД России в подразделениях ОВД были разработаны карты экспертной оценки:

- факторов, влияющих на текучесть кадров,
- системы закреплению молодых специалистов – выпускников СибЮИ МВД России в подразделениях ОВД.

В качестве экспертов выступили руководители ОВД, начальники отделов кадров, психологи, ведущие специалисты ГУВД и СибЮИ МВД России.

Оценивая значимость требований, предъявляемых к молодым специалистам, эксперты на первые три места выдвинули соответственно: высокий уровень знаний, ответственность

и дисциплинированность (таблица 8). Степень согласованности экспертов по данному вопросу средняя ($W=0,51$; $p<0,05$).

Таблица 8

ЗНАЧИМОСТЬ ТРЕБОВАНИЙ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫХ
К МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ (ПО ОЦЕНКАМ ЭКСПЕРТОВ)

Требования, предъявляемые к молодым специалистам	Среднее значение оценок экспертов	Ранг
Высокий уровень знаний	3,1	1
Самостоятельность	5,0	4
Ответственность	3,2	2
Инициативность	6,1	7
Дисциплинированность	4,2	3
Умение работать с людьми	5,1	5
Высокий уровень общей культуры	5,7	6
Организаторские способности	8,3	10
Достаточный уровень практических навыков	6,1	8
Беспрекословное выполнение распоряжений	8,1	9
Другие	11,0	11

Несколько иная картина получилась при оценке соответствия молодых специалистов предъявляемым к ним требованиям (таблица 9).

Таблица 9

СООТВЕТВИЕ ВЫПУСКНИКОВ ТРЕБОВАНИЯМ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫМ
К МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ (ПО ОЦЕНКАМ ЭКСПЕРТОВ)

Требования, предъявляемые к молодым специалистам	Среднее значение оценок экспертов	Ранг
Высокий уровень знаний	4,6	3
Самостоятельность	4,8	4
Ответственность	4,2	2
Инициативность	6,4	7
Дисциплинированность	3,3	1
Умение работать с людьми	6,0	6
Высокий уровень общей культуры	6,4	8
Организаторские способности	7,3	10
Достаточный уровень практических навыков	7,3	9
Беспрекословное выполнение распоряжений	5,3	5
Другие	10,4	11

Эксперты на первом месте обозначили дисциплинированность, ответственность осталась на втором, а высокий уровень знаний передвинулся на третье место. Степень согласованности экспертов по данному вопросу также средняя ($W=0,34$; $p<0,05$). Результаты анализа экспертных оценок свидетельствуют о том, что эксперты оценивают теоретическую подготовку выпускников (3,7), физическую подготовку (3,8), дисциплинированность и исполнительность (3,8), ответственность (3,5), навыки владения табельным оружием (3,5) и умение воспринимать и использовать новую информацию (3,5) выше среднего уровня. На среднем уровне находятся способности адаптироваться к сложным условиям службы (3,2) и к профессиональному общению (3,2), а также умение организовать свою работу (3,2). Ниже всего эксперты оценили у выпускников навыки составления процессуальных и служебных документов (3,0) и применения криминалистической и специальной техники (3,0). Степень согласованности экспертов по данному вопросу также средняя ($W=0,33$; $p<0,05$).

Был проведен анализ оценок экспертов социально-психологических и служебных факторов, отрицательно влияющих на закрепляемость выпускников (таблица 10).

Результаты анализа свидетельствуют, что ведущую роль играют несовпадение ожиданий выпускников с реальной практической деятельностью (первое ранговое место), неустойчивость профессионального выбора (второе ранговое место), неудовлетворенность размером денежного содержания (третье ранговое место), низкий уровень осведомленности выпускников о будущей профессиональной деятельности (четвертое ранговое место). Следующая группа факторов занимает срединное положение: наличие чрезмерных служебных нагрузок, разочарование в своей специальности, неудовлетворенность режимом рабочего дня, невозможность решения жилищно-бытовых проблем ($W=0,31$; $p<0,05$).

Были проанализированы экспертные оценки возможных причин оттока молодых специалистов из органов внутренних дел (таблица 11).

Таблица 10

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И СЛУЖЕБНЫЕ ФАКТОРЫ,
ОТРИЦАТЕЛЬНО ВЛИЯЮЩИХ НА ЗАКРЕПЛЯЕМОСТЬ
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ (ПО ОЦЕНКАМ ЭКСПЕРТОВ)

Факторы	Среднее значение оценок экспертов	Ранг
Неустойчивость профессионального выбора	5,6	2
Низкий уровень осведомленности выпускников о будущей профессиональной деятельности	6,0	4
Несовпадение ожиданий выпускников с реальной практической деятельностью	3,3	1
Разочарование в своей специальности	7,1	6
Неудовлетворительный социально-психологический климат в коллективе	10,9	12
Напряженные отношения с руководством	11,1	13
Отсутствие возможности карьерного роста	11,7	15
Неудовлетворенность организацией и условиями труда на рабочем месте	8,2	9
Неудовлетворенность размером денежного содержания	5,9	3
Недостаточная возможность профессионального и должностного роста	11,4	14
Неудовлетворенность режимом рабочего дня	7,3	7
Несоответствие профессиональных и личностных качеств молодых специалистов требованиям профессии	8,6	10
Невозможность решения жилищно-бытовых проблем	7,8	8
Наличие чрезмерных служебных нагрузок	6,9	5
Неудовлетворительная работа психологов	14,5	16
Привлечение к выполнению несвойственных функций	9,4	11
Другие факторы	16,7	17

Таблица 11

СТЕПЕНЬ ЗНАЧИМОСТИ ВОЗМОЖНЫХ ПРИЧИН ОТТОКА
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ИЗ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
(ПО ОЦЕНКАМ ЭКСПЕРТОВ)

Причины	Среднее значение оценок экспертов	Ранг
Неудовлетворенность размером денежного содержания	3,3	2
Неудовлетворенность жилищными условиями	1,8	1
Неудовлетворенность режимом рабочего дня	4,1	3
Неудовлетворенность условиями труда	8,2	5
Неудовлетворенность медицинским обслуживанием и обеспечением путевками	13,1	14
Неудовлетворенность организацией досуга	11,0	12
Незащищенность в правовом плане	9,5	9
Социальная незащищенность	8,7	8
Неудовлетворенность перспективой служебного роста	8,3	6
Неподготовленность к службе в ОВД	9,1	10
Ошибка в выборе профессии	8,6	7
Высокая интенсивность труда	7,0	4
Недостаточный уровень профессиональных качеств	10,2	11
Низкие адаптационные способности	13,0	13
Неудовлетворенность взаимоотношениями с коллегами	13,8	15
Неудовлетворенность взаимоотношениями с руководителем подразделения	14,0	16
Семейные проблемы	15,8	17
Другие причины	17,9	18

Основными причинами оттока молодых специалистов из органов внутренних дел, по мнению экспертов, являются неудовлетворенность молодых специалистов жилищными условиями (первое ранговое место), размером денежного содержания (второе ранговое место), режимом рабочего дня (третье ранговое место), высокая интенсивность труда (четвертое ранговое место) и неудовлетворенность условиями труда (пятое ранговое место). Степень согласованности экспертов по данному вопросу также средняя ($W=0,38$; $p<0,05$).

Анализ мнений экспертов по поводу факторов, снижающих отток из ОВД молодых специалистов (таблица 12), показал, что ведущую роль играют решение жилищных проблем, увеличение размеров денежного содержания и обеспечение правовой защищенности. Последние ранговые места в плане влияния на отток выпускников в ОВД, по мнению экспертов, занимают хороший психологический климат в коллективе и помощь психологов в адаптации к службе, что, возможно, обусловлено недооценкой руководителями роли психологической службы в профилактике текучести кадров. Степень согласованности экспертов по данному вопросу также средняя ($W=0,39$; $p<0,05$).

Таблица 12

ФАКТОРЫ, СНИЖАЮЩИЕ ОТТОК МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
ИЗ ОВД (ПО ОЦЕНКАМ ЭКСПЕРТОВ)

Факторы	Среднее значение оценок экспертов	Ранг
Увеличение размеров денежного содержания	2	2
Обеспечение правовой защищенности	3,5	3
Решение жилищных проблем	1,3	1
Ясная перспектива служебного роста	3,7	4
Обеспечение социальной защищенности	4,5	5
Укрепление материально-технической базы ОВД	6,5	6
Хороший психологический климат в коллективе	7,2	7
Помощь психологов в адаптации к службе	7,7	8

Был проведен углубленный анализ факторов, которые будут способствовать закреплению молодых специалистов (таблица 13).

С помощью экспертов было определено, что на первом месте по-прежнему находится повышение материального обеспечения, однако на второе место эксперты выдвинули необходимость предварительной профессиональной ориентации будущих сотрудников и обеспечение реального профессионально-психологического отбора. При этом большинство экспертов в картах экспертной оценки заменили индикатор «реальный профессионально-психологический отбор» на «жесткий профессионально-психологический отбор».

Таблица 13

ФАКТОРЫ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ЗАКРЕПЛЕНИЮ
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ (ПО ОЦЕНКАМ ЭКСПЕРТОВ)

Факторы	Среднее значение оценок экспертов	Ранг
Предварительная профессиональная ориентация	4,5	2
Реальный профессионально-психологический отбор	4,9	3
Повышение материального обеспечения	3,7	1
Нормализация режима рабочего дня	5,2	5
Повышение престижности службы	4,8	4
Решение жилищной проблемы	6,1	6
Обеспечение хорошего морально-психологического климата в коллективе	6,4	7
Оптимизация руководства	6,4	8
Эффективная работа психологов	9,3	11
Обеспечение карьерного роста	7,9	10
Исключение фактов привлечения сотрудников к выполнению несвойственных функций	7,4	9
Другие (какие, впишите)	11,7	12

Эксперты также обращают внимание на необходимость повышения престижности службы и нормализации режима рабочего дня. Степень согласованности экспертов по данному вопросу также средняя ($W=0,4$; $p<0,05$). Анализ мнения экспертов позволил проранжировать факторы, влияющие на текучесть кадров, и оценить систему закрепления молодых специалистов.

2.4. АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ КЛИМАТА И СТИЛЯ РУКОВОДСТВА В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ОВД С МАКСИМАЛЬНОЙ И МИНИМАЛЬНОЙ ТЕКУЧЕСТЬЮ КАДРОВ

Исследование социально-психологического климата в подразделениях ОВД с максимальной и минимальной текучестью кадров было проведено с помощью психологов ГУВД по Красноярскому краю (таблица 14).

Таблица 14
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ОВД

Показатели	ОВД с максимальной текучестью кадров	ОВД с минимальной текучестью кадров
Социально-психологический климат в целом	благоприятный	неустойчивый, но достаточно благоприятный
Удовлетворенность сотрудников сторонами жизни и деятельности коллектива (в %)		
А. Довольны / в основном довольны:		
1) результатами своей работы	91,0	78,0
2) взаимоотношениями в коллективе	77,0	75,0
3) работой в данном коллективе	71,0	69,0
4) настроением, преобладающим в коллективе	71,0	61,0
Б. Не довольны / не очень довольны:		
1) решением жилищного вопроса	77,0	78,0
2) материальной обеспеченностью	71,0	71,0
3) режимом работы	55,0	64,0
4) предъявляемыми требованиями	47,0	38,0
В. Желание перейти в другое подразделение на равнозначную должность:		
1) не дали согласие	45,0	47,0
2) затруднились ответить	35,0	43,0
3) дали согласие	20,0	10,0

Сравнительный анализ полученных результатов показал, что социально-психологический климат оценен сотрудниками как благоприятный и в ОВД, где наблюдается максимальная

текучесть кадров, и в ОВД, где она минимальна. Удовлетворенность сотрудников сторонами жизни и деятельности коллектива не имеет резких колебаний. Следует обратить внимание на тот факт, что значительная часть сотрудников в сравниваемых подразделениях не удовлетворены решением жилищного вопроса, материальной обеспеченностью и режимом работы. Однако доля сотрудников, испытывающих желание перейти в другое подразделение на равнозначную должность, в ОВД с максимальной текучестью кадров была в два раза больше (20,0%, т.е. каждый пятый сотрудник ОВД), чем в ОВД, где она минимальна (10,0%), что свидетельствует о существующих проблемах в подразделениях ОВД с максимальной текучестью кадров.

Однако при сравнительном анализе стиля руководства начальника ОВД и его заместителей каких-либо существенных отличий не было выявлено (таблица 15).

Таблица 15

СТИЛЬ РУКОВОДСТВА В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ОВД

Показатели	ОВД с максимальной текучестью кадров	ОВД с минимальной текучестью кадров
Начальник ОВД	смешанный (сочетание авторитарного с демократическим)	смешанный (сочетание авторитарного с демократическим)
Заместители начальника:		
Начальник КМ	смешанный (сочетание авторитарного с демократическим)	демократический
Начальник МОБ	смешанный (сочетание демократического с либеральным)	смешанный (сочетание демократического с элементами авторитарного)
Начальник СУ	демократический	смешанный (сочетание авторитарного с демократическим)

Продолжение таблицы 15

Показатели	ОВД с максимальной текучестью кадров	ОВД с минимальной текучестью кадров
Начальник ОК	смешанный (сочетание демократического с либеральным)	смешанный (сочетание авторитарного с демократическим)
Начальник штаба	демократический	авторитарный
Заместитель начальника по тыловому обеспечению	смешанный (сочетание авторитарного с либеральным)	демократический

Следовательно, для выявления причин текучести кадров молодых специалистов применяемых традиционно методик изучения социально-психологического климата и стиля руководства явно недостаточно. На наш взгляд, в подразделениях с максимальной текучестью кадров целесообразно, помимо социометрии, проводить исследования с использованием дополнительного инструментария: теста общей оценки психологического климата в коллективе Л.Н.Лутошкина, методики оценки психологической атмосферы в коллективе, методики экспресс оценки социально-психологического климата в коллективе О.С.Михалюка, А.Ю.Шалыто [12, 29, 32]. Кроме того, необходимо изучать не только стиль руководства, но и управленческое поведение руководителей ОВД. В этих целях возможно применение метода диагностики межличностных отношений (ДМО), представляющего собой модифицированный Л.Н.Собчик вариант теста интерперсональной диагностики Т.Лири [36]. Для выявления личностной предрасположенности к конфликтному поведению руководителей и членов коллектива возможно применение теста К.Томаса [29]. При этом подобные исследования необходимо осуществлять силами ГУВД с привлечением сторонних специалистов, компетентных в данной области.

2.5. ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, УВОЛИВШИХСЯ ИЗ ОВД НЕ ПРОСЛУЖИВ ТРИ ГОДА ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ МВД РОССИИ

Для получения информации о выпускниках СибЮИ МВД России комплектующим органам были направлены письма-запросы. Ответы были получены в полном объеме по 71 молодому специалисту, 39 из которых уволились из ОВД не прослужив трех лет после окончания института. Изучение индивидуально-психологических характеристик выпускников проводилось по результатам ретроспективного анализа данных психологических обследований этой категории лиц в период обучения в вузе. Здесь следует отметить, что, начиная с профессионального психологического отбора кандидатов на учебу в СибЮИ МВД России и на протяжении всего периода обучения курсантов и слушателей, психологической службой вуза велось изучение их индивидуально-психологических характеристик с использованием различных психологических методик и компьютерного обеспечения. Вся информация заносилась с помощью компьютерной программы в базу данных «Профессионально-психологическое обследование абитуриентов и социо-психологическое сопровождение обучаемых и специалистов», что позволяло вести не только бумажный архив на выпускников (в виде личных карт), но и электронный (в виде баз данных конкретного года набора). Это дало возможность получить всю необходимую информацию в запросном режиме.

Для выявления особенностей индивидуально-психологических характеристик молодых специалистов, уволившихся из ОВД не прослужив три года после окончания образовательного учреждения МВД России, был проведен сравнительный анализ интенсивных показателей, рассчитанных на основании результатов обследования выпускников по методикам «ИТО», разработанной Л.Н.Собчик (таблица 16), и «МЛО-адаптивность» А.Г.Маклакова, С.В.Чермянина (таблица 18).

Анализ полученных данных позволил выявить тенденции к акцентуации индивидуально-типологических особенностей выпускников, уволившихся из ОВД, по показателям лабильности и ригидности по сравнению с молодыми специалистами, продолжившими службу. У последних, наоборот, наблюдается тенденция к акцентуации показателей экстравертированности и стеничности.

Таблица 16

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБСЛЕДОВАНИЯ МОЛОДЫХ
СПЕЦИАЛИСТОВ ПО МЕТОДИКЕ «ИТО» (АБС. И %)

Показатели	Уровень	Уволившиеся		Работающие		t
		абс.	%	абс.	%	
Экстраверсия	гипоэмотивность	1	2,6	0	0,0	1,0
	норма	8	20,5	5	15,6	0,5
	акцентуация	29	74,4	18	56,3	1,6
	дезадаптация	1	2,6	9	28,1	3,1
Спонтанность	гипоэмотивность	1	2,6	0	0,0	1,0
	норма	8	20,5	7	21,9	0,1
	акцентуация	26	66,7	17	53,1	1,2
	дезадаптация	4	10,3	8	25,0	1,6
Стеничность	гипоэмотивность	0	0,0	0	0,0	–
	норма	18	46,2	8	25,0	1,9
	акцентуация	20	51,3	23	71,9	1,8
	дезадаптация	1	2,6	1	3,1	0,1
Ригидность	гипоэмотивность	0	0,0	2	6,3	1,5
	норма	11	28,2	9	28,1	0,0
	акцентуация	28	71,8	21	65,6	0,6
	дезадаптация	0	0,0	0	0,0	–
Интроверсия	гипоэмотивность	20	51,3	16	50,0	0,1
	норма	14	35,9	13	40,6	0,4
	акцентуация	5	12,8	3	9,3	0,5
	дезадаптация	0	0,0	0	0,0	–
Сензитивность	гипоэмотивность	6	15,4	8	25,0	1,0
	норма	20	51,3	14	43,8	0,6
	акцентуация	12	30,8	10	31,3	0,0
	дезадаптация	0	0,0	0	0,0	–
Тревожность	гипоэмотивность	17	43,6	12	37,5	0,5
	норма	19	48,7	18	56,3	0,6
	акцентуация	3	7,7	2	6,3	0,2
	дезадаптация	0	0,0	0	0,0	–
Лабильность	гипоэмотивность	0	0,0	0	0,0	–
	норма	4	10,3	5	15,6	0,7
	акцентуация	25	64,1	19	59,4	0,4
	дезадаптация	9	23,1	4	12,5	1,2

Для повышения степени точности результатов исследования целесообразно изучать генеральную совокупность выпускников конкретных образовательных учреждений МВД России и проводить сравнительный анализ индивидуально-типологических характеристик молодых специалистов, уволившихся из ОВД и продолжающих служить.

При построении профиля индивидуально-типологических особенностей молодых специалистов, уволившихся из ОВД не прослужив три года, из-за малой выборки наблюдений можно использовать значение Моды (наиболее часто встречающейся варианты в вариационном ряду) (рисунок 8).

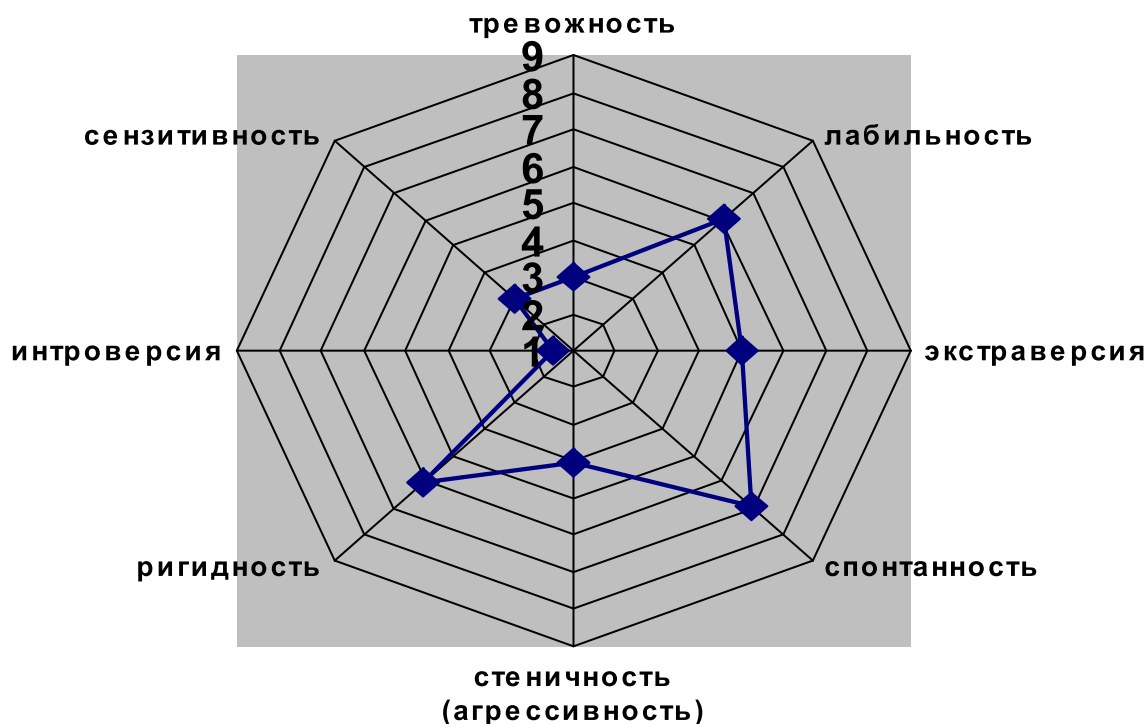


Рис. 8. Профиль индивидуально-типологических особенностей молодых специалистов, уволившихся из ОВД не прослужив три года после окончания образовательного учреждения

В соответствии с трактовкой Л.Н.Собчик (1998) типология индивидуально-личностных свойств базируется на целостном понимании личности с позиции теории ведущих тенденций. Под ведущей тенденцией автором понимается дефиниция, которая включает в себя и условия формирования определенного личностного свойства, и само свойство, и predisposition к тому состоянию, которое может развиться под влиянием средовых воздействий как продолжение данного свойства [36].

Анализ ведущих тенденций позволяет сделать описание индивидуально-типологических свойств уволившихся молодых специалистов применительно к различным личностным сферам (мотивационной, эмоциональной, мышления и межличностного взаимодействия).

Мотивационная сфера обеспечивает силу и направленность деятельности индивида. В профиле уволившихся сотрудников преобладают высокие уровни лабильности и ригидности, что свидетельствует о противоречивом сочетании мотивации к эмоциональной вовлеченности и готовности идти на компромисс с мотивацией к отстаиванию собственного мнения и интересов. Такая разнонаправленность тенденций приводит к психологической напряженности и дезадаптации. Уровень развитости стенических качеств свидетельствует о преобладании направленности на достижение успеха, самореализацию. Если личности не удастся осуществить свои планы, возможно развитие дезадаптивных состояний.

Эмоциональная сфера отражает индивидуальный стиль переживания, характеризует субъективную чувствительность к явлениям окружающей жизни, проявляется в настроении и интенсивности выражения чувств, особенно ярко в нестандартных ситуациях, в значительной степени определяет тип реагирования индивида на стрессовые ситуации. В профиле уволившихся лиц выделяются такие ведущие тенденции, как спонтанность и экстраверсия, что свидетельствует об активном стремлении к самоутверждению, преобладанию жизнеутверждающих и оптимистичных эмоций, базирующихся на завышенной самооценке и стремлении к лидерованию. Конфликтное сочетание тенденций лабильности и ригидности проявляется в избыточной драматизации сложившейся ситуации, стремлении к более тесному взаимодействию с окружающими, завоеванию симпатии референтной группы, а также к контролю эмоций, что способствует накоплению негативных эмоций, которые впоследствии обуславливают «уход» от проблем в сферу ирреальных интересов или дают аффективные вспышки, приводящие к конфликту с окружением. Кроме того, такое сочетание тенденций способствует накоплению эмоционального напряжения.

Когнитивный стиль личности определяется типом мышления. Полученные результаты свидетельствуют о преобладании у уволившихся лиц правополушарного когнитивного стиля, сочетания целостного интуитивного мышления (опережающего опыт и обеспечивающего высокую прогностическую функцию мышления) с выраженными элементами наглядно-

образного (ценностно-чувственного, художественного восприятия) и формально-логического (прагматического).

Ведущие тенденции определяют индивидуальный стиль межличностного взаимодействия. Анализ полученных результатов свидетельствует о преобладании у уволившихся сотрудников стремления к независимости и лидированию, высокой предприимчивости в деловых отношениях, выраженной вовлеченности в межличностные отношения при заметном стремлении найти у группы признание, занять значимую социальную позицию. Вместе с тем определенный субъективизм в оценке окружающих из-за ригидности нервных процессов может привести к конфликтному взаимодействию.

Также были проанализированы акцентуированные и дезадаптирующие свойства личности у молодых специалистов, выявленные по методике ИТО (таблица 17), и построен психологический профиль (рисунок 9).

Таблица 17

АКЦЕНТУИРОВАННЫЕ И ДЕЗАДАПТИРУЮЩИЕ
СВОЙСТВА ЛИЧНОСТИ У МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ (АБС. И %)

Индивидуально-психологические свойства личности	Уволившиеся		Работающие	
	абс.	%	абс.	%
Экстраверсия	30	77,0	27	84,4
Спонтанность	30	77,0	25	78,1
Ригидность	28	71,8	21	65,6
Стеничность (агрессивность)	1	2,6	1	3,1
Интроверсия	5	12,8	3	9,3
Сензитивность	12	30,8	10	31,3
Тревожность	3	7,7	2	6,3
Лабильность	34	87,2	23	71,9

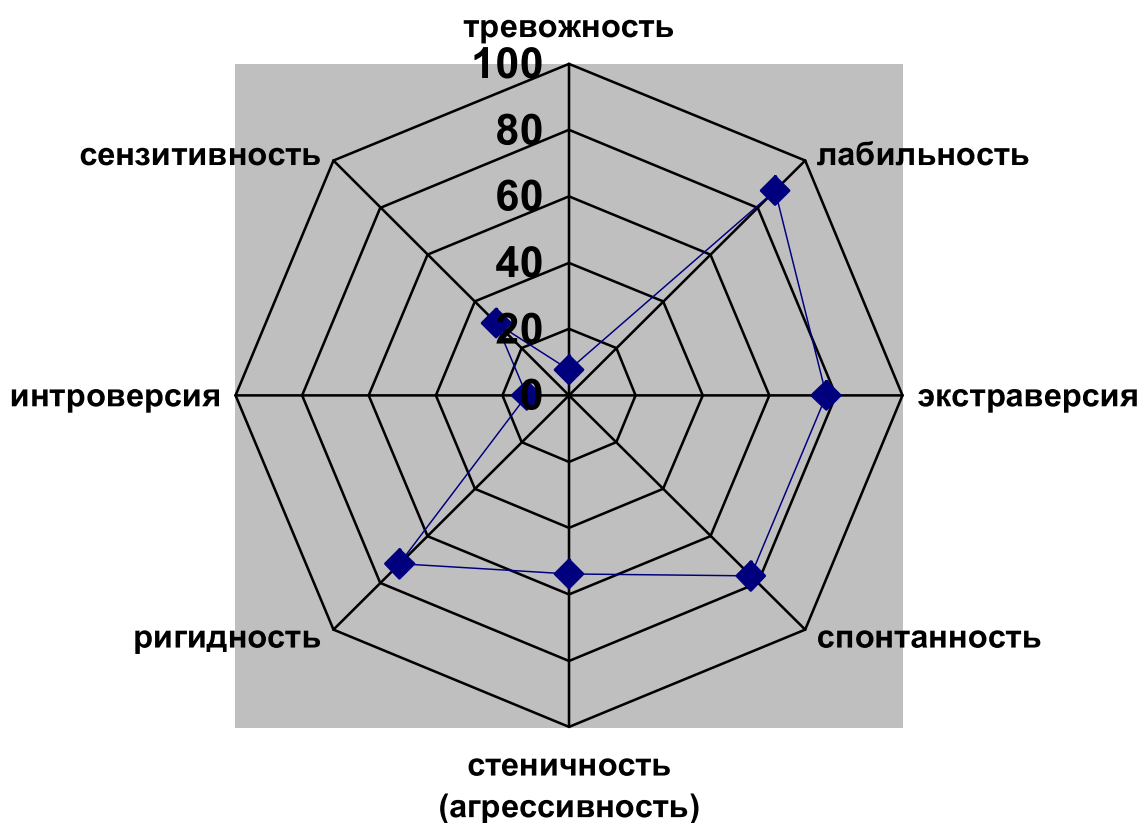


Рис. 9. Акцентуированные и дезадаптирующие свойства личности у молодых специалистов, уволившихся из ОВД не прослужив трех лет после окончания вуза (%)

Полученный профиль по акцентуациям и дезадаптациям имеет сходство с общим профилем уволившихся молодых специалистов, и описание индивидуально-типологических свойств отличается лишь большей выраженностью тенденций лабильности и ригидности.

Также был проведен сравнительный анализ результатов тестирования по методике «МЛО-адаптивность» сотрудников, уволившихся из ОВД и продолжающих служить (таблица 18).

Таблица 18

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБСЛЕДОВАНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
ПО МЕТОДИКЕ «МЛО-АДАПТИВНОСТЬ» (АБС. И %)

Показатели	Уровень	Уволившиеся		Работающие		t
		абс.	%	абс.	%	
Личност- ный адап- тационный потенциал	высокий	1	2,6	2	12,5	1,6
	средний	28	71,8	24	75,0	0,3
	низкий	10	25,6	4	12,5	1,4
Поведенче- ская регу- ляция	высокий	22	56,4	19	66,7	0,9
	средний	16	41,0	13	33,3	0,7
	низкий	1	2,6	0	0,0	1,0
Коммуни- кативный потенциал	высокий	10	25,6	5	15,6	1,1
	средний	25	64,1	23	71,9	0,7
	низкий	4	10,3	4	12,5	0,4
Моральная норматив- ность	высокий	6	15,4	5	15,6	0,0
	средний	29	74,3	23	71,9	0,2
	низкий	4	10,3	4	12,5	0,4

Полученные данные свидетельствуют о том, что выпускники имеют в основном средний уровень личностного адаптационного потенциала. Удовлетворительные адаптационные способности означают, что успех их адаптации к службе зависит в основном от внешних условий. Процесс адаптации у них может быть осложнен повышением эмоциональной неустойчивости в ситуации затруднения, возможны проявления конфликтности и импульсивности. Функциональное состояние молодых специалистов на начальном этапе адаптации может быть нарушено. Им необходимы постоянный контроль и поддержка.

Характерный для большинства выпускников высокий уровень поведенческой регуляции подтверждает, что они в основной массе могут достаточно быстро и адекватно выстраивать стиль своего поведения.

Средний уровень коммуникативного потенциала указывает на некоторые возможные трудности в построении отношений с другими людьми и достижении контакта и взаимопонимания с окружающими; предпочтение широкого круга контактов, которые чаще носят формальный характер; чувствительность к внешним воздействиям, в конфликтных ситуациях отмечается стремление к компромиссу.

Средний уровень моральной нормативности отражает адекватность восприятия большинством молодых сотрудников морально-нравственных норм поведения и требований непосредственного социального окружения и служебной деятельности. Вместе с тем у каждого 8-10 индивида уровень моральной нормативности низкий, что указывает на возможные проблемы в этой области.

Следует подчеркнуть, что у каждого четвертого уволившегося выпускника (25,6%) отмечен низкий уровень адаптационных способностей, и он выявлен в два раза чаще, чем у лиц, продолжающих служить в милиции. И наоборот, высокий уровень адаптационного потенциала у уволившихся отмечается в 4,8 раз реже, чем у продолжающих службу. Хотя из-за малой выборки это прослеживается лишь на уровне тенденций ($p > 0,05$).

Важно отметить, что особенности адаптационного потенциала личности при высоком его уровне предоставляют человеку достаточную возможность для компенсации и конструктивного использования индивидуально-психологических особенностей. Вместе с тем сочетание сниженного адаптационного потенциала с выявленными акцентуациями по лабильности и ригидности позволяет предположить, что лица, уволившиеся из ОВД, не имели психологической готовности к самостоятельной профессиональной деятельности и в силу этих особенностей не смогли справиться с требованиями, предъявляемыми к ним служебной деятельностью.

Дополнительно был осуществлен ретроспективный анализ результатов психологического обследования уволенных из ОВД выпускников СибЮИ МВД России, не прослуживших три года. Результаты выборочного изучения показали, что каждый четвертый уволившийся молодой специалист (25,9%) имел те или иные психологические проблемы и нуждался в динамическом наблюдении со стороны психологов.

Однако следует учитывать, что на закрепление выпускников на службе в милиции оказывают влияние многие факторы, в том числе престижность профессии, адекватность представления выпускников о данной профессии, а также мотивационная готовность к службе. Одна из причин раннего увольнения молодых специалистов заключается в несовпадении сформировавшихся в процессе обучения представлений и

ожиданий с условиями реальной профессиональной деятельности. Переживание этого кризиса выражается в неудовлетворительности организацией труда, его содержанием, должностными обязанностями, производственными отношениями, условиями работы и зарплатой, о чем говорилось в предыдущей главе. Возможны два варианта разрешения кризиса у молодых специалистов:

- конструктивный (активизация профессиональных усилий по скорейшей адаптации и приобретению опыта работы);
- деструктивный (неадекватное, некачественное, непродуктивное выполнение профессиональных функций, нарушение дисциплины, смена специальности, увольнение).

С этих позиций для предупреждения деструктивного варианта разрешения кризиса, вызванного несовпадением ожиданий молодых специалистов с реальной службой в ОВД, особую важность приобретает прогнозирование успешности служебной деятельности выпускников образовательных учреждений МВД России, что служит основой для разработки психологами для лиц с неблагоприятным прогнозом коррекционной программы, включая мероприятия по социально-психологической адаптации их к служебной деятельности, реализация которой в полном объеме даст возможность предупредить текучесть кадров молодых специалистов.

Таким образом, проведенный анализ наряду с положительными моментами (достаточный уровень, по оценкам руководителей подразделений ОВД и экспертов, качества подготовки специалистов в плане общетеоретической подготовки, профессиональных навыков, умения воспринимать и использовать в работе новую информацию) выявил проблемы, заключающиеся в текучести кадров выпускников и проявившиеся в относительно высокой доле оттока их из ОВД с высоким уровнем колебания показателей по отдельным комплектуемым органам.

Особенностью оттока выпускников является то, что отток специалистов с высшим юридическим образованием существенно выше, чем со средним. Относительно высокий уровень оттока выпускников влечет за собой неоправданные и невозполнимые финансовые потери государства, затраченные на подготовку специалиста. Причины данного явления, возможно, обусловлены тем, что в Красноярском крае и близлежащих

регионах Сибирский юридический институт МВД России является одним из немногих вузов, готовящих специалистов с высшим юридическим образованием, и единственным институтом, готовящим специалистов со специализированным высшим юридическим образованием, а потребность в специалистах такого уровня высокая, в связи с этим у выпускников с высшим юридическим образованием появляется возможность найти работу в гражданских и силовых ведомствах с более высоким уровнем заработной платы.

Способствуют оттоку молодых специалистов из ОВД психоэмоциональное напряжение сотрудников, вызванное недостаточной защищенностью в правовом и социальном планах, неудовлетворенностью размером денежного содержания, жилищными условиями, медицинским обслуживанием и обеспечением путевками, организацией досуга, режимом рабочего дня, что особенно значимо для молодых специалистов в силу более высокого уровня притязаний у лиц молодого возраста. Прослеживается сильная прямая корреляционная зависимость между желанием сменить место работы и неудовлетворенностью размером денежного содержания (коэффициент корреляции равен 0,78), а также неудовлетворенностью режимом рабочего дня (коэффициент корреляции равен 0,66), при этом последний фактор является контролируемым.

Потенцируют неблагоприятную тенденцию напряжение и безразличие во взаимоотношениях в коллективах ОВД, особенно с непосредственным начальником и руководителем подразделения, что для молодых специалистов особо значимо, особенно в период адаптации к службе, когда они нуждаются в понимании и поддержке со стороны руководства и коллег по работе. Поэтому морально-психологический климат в подразделениях, особенно в непосредственном окружении сотрудников, требует постоянного контроля со стороны руководства и психологов, выяснения причин при его ухудшении и незамедлительной коррекции. Для выявления причин текучести кадров молодых специалистов применяемых традиционно методик изучения социально-психологического климата и стиля руководства явно недостаточно. Подобные исследования необходимо осуществлять силами ГУВД с привлечением сторонних специалистов, компетентных в данной области.

Основными причинами оттока молодых специалистов из органов внутренних дел, по мнению экспертов, являются несовпадение ожиданий выпускников с реальной практической деятельностью, неустойчивость профессионального выбора, неудовлетворенность размером денежного содержания, низкий уровень осведомленности выпускников о будущей профессиональной деятельности, наличие чрезмерных служебных нагрузок, разочарование в специальности, неудовлетворенность режимом рабочего дня, невозможность решения жилищно-бытовых проблем ($W=0,31$; $p<0,05$).

Анализ индивидуально-типологических особенностей выпускников, уволившихся из ОВД не прослужив трех лет, показал, что каждый четвертый молодой специалист имел те или иные психологические проблемы и нуждался в динамическом наблюдении со стороны психологов.

По мнению экспертов, ведущую роль в снижении оттока из ОВД молодых специалистов играют решение жилищных проблем, увеличение размеров денежного содержания и обеспечение правовой защищенности сотрудников. Кроме того, необходимы предварительная профессиональная ориентация будущих сотрудников и жесткий профессионально-психологический отбор на всех этапах. Немаловажное значение имеет нормализация режима рабочего дня ($W=0,4$; $p<0,05$).

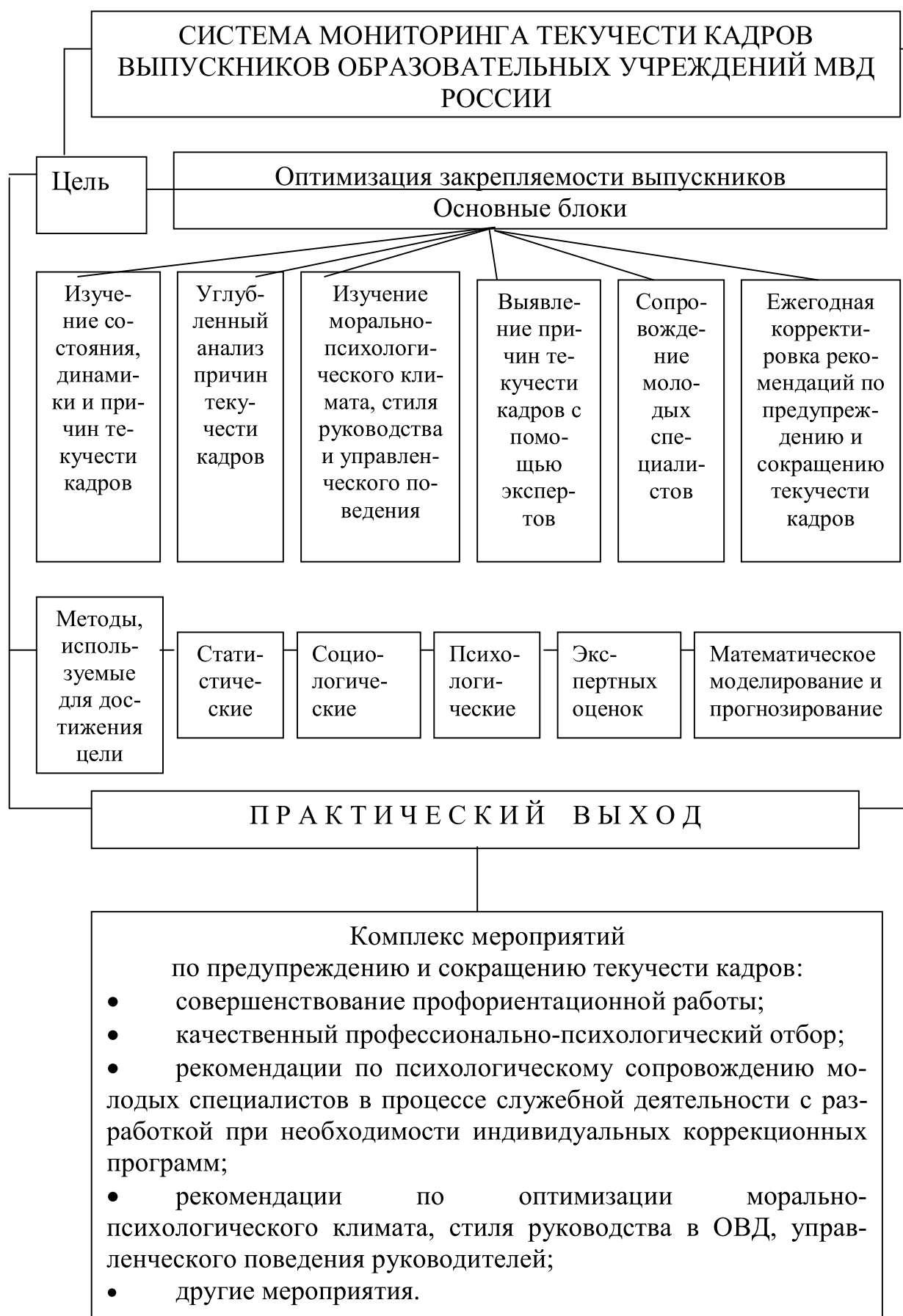
В противном случае сохранение вышеобозначенных явлений приведет к увеличению текучести кадров молодых специалистов. В связи с этим необходима единая система мониторинга текучести кадров выпускников образовательных учреждений МВД России.

3. МЕТОДИКА МОНИТОРИНГА ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ МВД РОССИИ

Для повышения закрепляемости молодых специалистов и предупреждения их увольнения на начальных этапах профессиональной деятельности в ОВД необходимы меры государственного характера, направленные на повышение защищенности сотрудников правовом и социальном планах и регламентацию служебной деятельности, что, возможно, будет реализовано при принятии закона о правоохранительной деятельности. На уровне МВД России назрела необходимость разработки нормативно-правовой базы работы с выпускниками образовательных учреждений МВД России. Также необходима единая система мониторинга текучести кадров выпускников образовательных учреждений МВД России (схема 1).

Система включает следующие основные блоки:

- 1) изучение состояния, динамики и причин текучести кадров выпускников образовательных учреждений МВД России;
- 2) углубленный анализ причин текучести кадров молодых специалистов в подразделениях с высоким уровнем текучести кадров;
- 3) изучение морально-психологического климата и стиля руководства в ОВД;
- 4) выявление причин текучести кадров молодых специалистов с помощью экспертов;
- 5) социопсихологическое сопровождение молодых специалистов;
- 6) ежегодная корректировка рекомендаций по предупреждению и сокращению текучести кадров.



3.1. СБОР И АНАЛИЗ СЛУЖЕБНЫХ ОТЗЫВОВ КОМПЛЕКТУЮЩИХ ОВД О КАЧЕСТВЕ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ МВД РОССИИ

Изучение состояния и качества подготовки кадров молодых специалистов – выпускников образовательных учреждений МВД России осуществляется ежегодно сотрудниками кадровых аппаратов ГУВД и образовательных учреждений МВД России.

Сотрудники кадровых аппаратов комплектуемых органов направляют в образовательные учреждения МВД России служебные отзывы о качестве подготовки и эффективности служебной деятельности молодых специалистов по истечении трех лет после окончания ими вуза. Эта работа может и должна быть автоматизирована.

В СибЮИ МВД России разработана автоматизированная информационная система «Служебный отзыв» (АИС «Служебный отзыв»), зарегистрированная в Федеральной службе по интеллектуальной собственности (свидетельство об официальной регистрации программы для ЭВМ № 2007612976), правообладателем которой являются Сибирский юридический институт МВД России и авторы – Д.Д.Невирко, Н.А.Горбач, В.В.Молоков. АИС «Служебный отзыв» предназначена для использования кадровыми подразделениями органов внутренних дел с целью автоматизации заполнения, сбора, анализа и дальнейшей работы со служебными отзывами комплектуемого органа внутренних дел о качестве подготовки и эффективности служебной деятельности молодых специалистов по истечении трех лет после окончания ими образовательного учреждения МВД России.

АИС «Служебный отзыв» позволяет:

- вести базу данных результатов отзыва комплектуемого органа внутренних дел о качестве подготовки и эффективности служебной деятельности молодых специалистов выпускников образовательных учреждений МВД России;
- готовить печатные формы документов служебного отзыва;
- формировать итоговое заключение на молодого специалиста;
- готовить статистические отчетные документы;

- осуществлять многокритериальный поиск в базе данных информационной системы.

Следует особо отметить, что формы служебного отзыва (приложение 1), инструкции по его заполнению (приложение 2), результаты служебного отзыва на каждого сотрудника и итогового заключения (приложение 3), итогового отчета (приложение 4) унифицированы, что обеспечивает единство получения информации и последующего ее анализа.

Полученное по результатам служебного отзыва итоговое заключение оформляется в трех экземплярах: первый направляется руководителю подразделения органов внутренних дел, где работает молодой сотрудник, для выработки форм дальнейшей индивидуально-воспитательной работы; второй вкладывается в личное дело сотрудника; третий в течение месяца направляется в образовательное учреждение МВД России, которое окончил молодой специалист.

Сотрудники кадровых аппаратов образовательных учреждений МВД России анализируют информацию, полученную из комплектующих органов; данные служебных отзывов о качестве подготовки и эффективности служебной деятельности молодых специалистов по истечении трех лет после окончания ими вуза МВД России.

Совместными усилиями работников кадровых подразделений определяется уровень текучести кадров; отслеживается динамика текучести кадров; обозначаются подразделения с максимальной текучестью кадров; анализируются причины увольнения выпускников образовательных учреждений МВД России из органов внутренних дел.

3.2. УГЛУБЛЕННЫЙ АНАЛИЗ ПРИЧИН ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ С ВЫСОКИМ УРОВНЕМ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

Углубленный анализ причин текучести кадров молодых специалистов в подразделениях с высоким уровнем текучести кадров осуществляется ежегодно сотрудниками кадровых аппаратов ОВД путем проведения опроса увольняющихся сотрудников с заполнением соответствующего опросного листа. На наш взгляд, целесообразно разработать унифицированную форму опросного листа увольняющихся сотрудников, что позволит в дальнейшем обеспечить сопоставимость полученной информации. Необходимо не только предусмотреть официальные причины увольнения молодых специалистов в качестве обязательных вопросов, но и обеспечить получение информации об истинных причинах смены места работы с помощью косвенных вопросов (не устраивают ненормированный график работы, уровень заработной платы, стиль руководства, взаимоотношения с коллегами, сложившийся климат в подразделениях, отсутствие возможности решить жилищную проблему и т.п.). Кроме того, желательно предусмотреть возможность молодому специалисту изложить свои предложения по снижению текучести кадров как в конкретном подразделении, так и в целом по системе МВД.

Дополнительную информацию о причинах текучести кадров дает анализ результатов мониторинга общественного мнения сотрудников ОВД о деятельности этого социального института. В обязательном порядке должны анализироваться следующие параметры опроса сотрудников ОВД:

- какие факторы в наибольшей степени затрудняют работу сотрудников органов внутренних дел (милиции);
- приходилось ли сотруднику быть в ситуации, когда руководство ставило бы в условия, вынуждающие идти на нарушение законности;
- как сотрудник оценивает взаимоотношения, сложившиеся в коллективе;
- что в наибольшей степени способствует снижению авторитета органов внутренних дел (милиции);
- в какой мере сотрудника удовлетворяют материально-бытовые и социальные условия;

- чувствует ли сотрудник себя защищенным в правовом и социальном плане;
- видит ли сотрудник перспективу своего служебного роста;
- хотел ли бы сотрудник сменить место работы.

Анализ этих индикаторов позволит получить дополнительную информацию относительно социальной и правовой защищенности, психоэмоциональной ситуации среди сотрудников ОВД, намерений дальнейшей службы в ОВД и т.д. Причем при экстраполяции данных на молодых специалистов выявленные тенденции будут только усиливаться, так как лицам молодого возраста свойственно более обостренное восприятие сложившейся ситуации.

3.3. ИЗУЧЕНИЕ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ОВД, СТИЛЯ РУКОВОДСТВА И УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Изучение морально-психологического климата и стиля руководства осуществляется психологами в соответствии с действующими нормативными документами. Однако в подразделениях с максимальной текучестью кадров необходимо углубленное изучение морально-психологического климата и стиля руководства с использованием дополнительного инструментария и с привлечением сторонних специалистов.

В качестве дополнительного инструментария изучения морально-психологического климата возможно применение следующей батареи методов, методик и тестов [12, 29, 32]:

- метод социометрии;
- тест общей оценки психологического климата в коллективе (Л.Н.Лутошкин);
- методика оценки психологической атмосферы в коллективе (Ф.Фидпер);
- экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе (О.С.Михалюк, А.Ю.Шальто).

Кроме того, необходимо изучать не только стиль руководства, что, как правило, осуществляется психологами ОВД, но и управленческое поведение руководителей ОВД и их замес-

тителей. В этих целях возможно применение следующих методов и методик:

- метод диагностики межличностных отношений (ДМО), представляющего собой модифицированный Л.Н.Собчик вариант теста интерперсональной диагностики Т.Лири [36].

- методика диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению К.Томаса (для выявления личностной предрасположенности руководителей к конфликтному поведению) [12, 29].

МЕТОД СОЦИОМЕТРИЧЕСКИХ ИЗМЕРЕНИЙ (СОЦИОМЕТРИЯ)

Надежную информацию о межличностных отношениях можно получить с помощью социометрического метода Дж.Морено (1934 г.), который позволяет формализовать структуру межличностных отношений в группе. На основе полученных членом группы числа субъективных выборов определяются: индивидуальный социометрический статус индивида, структура межличностных отношений, сплоченность группы и т.д. По итогам социометрического обследования вычисляется психологическая напряженность в коллективе по трем уровням; определяется степень удовлетворенности сложившимися межличностными отношениями; выявляется место каждого члена коллектива в системе межличностных отношений (является ли он лидером, предпочитаемым или отвергаемым); раскрывается неофициальная структура коллектива (неформальные группировки и их лидеры, взаимоотношения между ними).

Коллектив характеризуется по следующим показателям: психологическая напряженность, сплоченность, удовлетворенность и т.д.

При проведении социометрии анализируются следующие основные параметры:

- 1) количество положительных (+) и отрицательных (-) выборов, полученных членом группы;

- 2) социометрический статус (S) и место в группе (M). Числовое значение индекса социального статуса (S) определяет место (M) или ранг индивида в коллективе;

- 3) положительная экспансивность (индекс положительной экспансивности характеризует роль личности в группе как источника передачи социальной и психологической информации);

4) индексы концентрации взаимодействия показывают способность личности, как члена группы, сосредотачивать потоки психологической и социальной информации на себя;

5) индексы позитивной (+) и негативной (-) взаимосвязи показывают взаимосвязь индивида с другими членами коллектива, показывают роль индивида в образовании взаимных положительных (отрицательных) связей в коллективе);

6) групповые социометрические индексы:

- индекс сплоченности (выражается в процентах от теоретически возможной сплоченности, равной 100%);

- индекс конфликтности (показывает выраженность негативных явлений во взаимоотношениях между членами коллектива);

- индекс связности (выражает частоту потока социальных связей между членами коллектива);

- индекс референтности (отношение положительных взаимных связей к числу односторонних выборов и характеризует степень связанности членов с ядром коллектива);

7) составляются списки с учетом делового и эмоционального статуса сотрудников, выделяются:

- микрогруппы с определением в них лидеров (членов коллектива, получивших наибольшее число выборов);

- индивидуалисты (члены коллектива, которые никого не выбирают);

- примкнувшие (члены коллектива, кто выбирает в группе по меньшей мере одного, но его не выбирает никто);

- изолянты (члены коллектива, которых никто не выбирает, и они не выбирают никого);

- члены коллектива, взаимно отрицающие друг друга;

- наиболее авторитетные и уважаемые члены коллектива;

- лица, обладающие хорошими организаторскими способностями;

- имеющие склонность к общественной работе;

- пользующиеся наибольшей популярностью в сфере досуга;

- получившие максимальное количество положительных выборов;

- не получившие отрицательных выборов;

- получившие только отрицательные выборы;

- не пользующиеся авторитетом и уважением;

- не имеющие организаторских способностей;
- не имеющие склонности к общественной работе;
- неприемлемые в сфере досуга.

Интересны результаты сопоставления официальных лидеров с их реальным авторитетом в коллективе, степени совпадения формальных и неформальных структур и примыкающих к ним группировок.

Полное описание и интерпретация показателей теста достаточно подробно изложены в литературе [12, 29, 32]. Кроме того, имеются компьютерные варианты метода социометрии, что значительно расширяет возможности его применения.

Следует подчеркнуть, что применение метода социометрии требует специальной подготовки, поскольку некорректное обращение с ним может привести к конфликтам в коллективе и ухудшению климата.

ТЕСТ ОБЩЕЙ ОЦЕНКИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ

Тест общей оценки психологического климата в группе, в коллективе, предложенный Л.Н.Лутошкиным, применяется для оценки сложившихся к моменту обследования специфики межличностных отношений и их динамики, выявляемой в периодически повторяющихся обследованиях, а также для анализа индивидуальных оценок основных вопросов и проблем совместной служебной и общественной деятельности подразделения (органа управления).

В опросном бланке содержатся 13 оснований для диагностирования различных сторон функционирования деловых и социально-психологических явлений в подразделениях (органах управления) [29. Т.2. С.20-23]. В левой стороне листа описаны те качества коллектива, которые характеризуют благоприятный психологический климат, в правой – неблагоприятный. Используется традиционная семибалльная оценочная шкала. Чтобы определить общую картину психологического климата в коллективе, надо сложить все положительные и отрицательные баллы. Полученный результат делится на число признаков и может служить условной характеристикой психологического климата в коллективе. Для каждого опрошенного вычисляется коэффициент субъективной оценки социально-психологического климата в коллективе, а по группе –

средний коэффициент субъективных оценок, который может изменяться от 1,0 до 7,0 баллов. Чем выше средний коэффициент субъективных оценок по группе, тем благоприятнее климат в коллективе.

Социально-психологический климат в коллективе может характеризоваться как:

- «благоприятный, здоровый» (от 5,5 до 7,0 баллов);
- «неустойчивый, но достаточно благоприятный» (от 4,6 до 5,4 баллов);
- «среднеблагоприятный» (от 3,8 до 4,6 баллов);
- «неблагоприятный» (от 1,0 до 3,8 баллов).

Тестовый материал

Инструкция. Оцените, пожалуйста, психологический климат в подразделении. Для этого нужно выбрать правое или левое утверждение, и чем более Вы с ним согласны, тем большую цифру зачеркните (+3, -3 – свойство проявляется всегда, +2, -2 – свойство проявляется в большинстве случаев, +1, -1 – свойство проявляется достаточно часто). При средней оценке зачеркните «0» баллов (ни это, ни противоположное свойство не проявляются достаточно ясно или то и другое проявляются в одинаковой степени). На каждой строке должно быть только одно зачеркивание!

Положительные особенности	3	2	1	0	-1	-2	-3	Отрицательные особенности
Преобладает бодрое и жизнерадостное настроение	3	2	1	0	-1	-2	-3	Преобладает подавленное настроение, пессимистический тон
Преобладает доброжелательность во взаимоотношениях, взаимные симпатии	3	2	1	0	-1	-2	-3	Преобладает конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатии
В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение и понимание	3	2	1	0	-1	-2	-3	Группировки конфликтуют между собой

Положительные особенности	3	2	1	0	-1	-2	-3	Отрицательные особенности
Членам коллектива нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время	3	2	1	0	-1	-2	-3	Члены коллектива проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности
Успехи или неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание, участие всех членов коллектива	3	2	1	0	-1	-2	-3	Успехи или неудачи членов коллектива оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают зависть и злорадство
Преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями	3	2	1	0	-1	-2	-3	Критические замечания носят характер явных и скрытых выпадов
Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга	3	2	1	0	-1	-2	-3	В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнениям товарищей
В трудные для коллектива минуты происходит эмоциональное соединение по принципу «один за всех, все за одного»	3	2	1	0	-1	-2	-3	В трудных случаях коллектив «раскисает», появляется растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения
Достижения или неудачи переживаются всеми как свои собственные	3	2	1	0	-1	-2	-3	Достижения или неудачи коллектива не находят отклика у его отдельных представителей
Коллектив участливо и доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им освоиться	3	2	1	0	-1	-2	-3	Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется враждебность

Положительные особенности	3	2	1	0	-1	-2	-3	Отрицательные особенности
Коллектив активен, полон энергии	3	2	1	0	-1	-2	-3	Коллектив пассивен, инертен
Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное дело	3	2	1	0	-1	-2	-3	Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах
В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь поддерживают слабых, выступают в их защиту	3	2	1	0	-1	-2	-3	Коллектив разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», здесь пренебрежительно относятся к слабым, высмеивают их
У членов коллектива есть чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители	3	2	1	0	-1	-2	-3	К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно

БЛАГОДАРИМ ЗА УЧАСТИЕ В ИССЛЕДОВАНИИ!

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АТМОСФЕРЫ В КОЛЛЕКТИВЕ

Замерять психологическую атмосферу в группе, т.е. динамичную составляющую психологического климата, возможно с помощью методики оценки психологической атмосферы в коллективе, предложенной Фидпером, в основе которой лежит метод семантического дифференциала [32. С.242-243].

Ответ по каждому из 10 пунктов шкалы оценивается слева направо от 1 до 8 баллов. Чем левее расположен знак *, тем ниже балл, тем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе, по мнению респондента. Итоговый показатель колеблется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная). На основании индивидуальных профилей создается средний профиль, который характеризует психологическую атмосферу в коллективе. Атмосферу в группе можно оценивать и по составляющим. Методика допускает анонимность обследования, что повышает ее надежность. На-

дежность увеличивается в сочетании с другими методами (социометрией и т.д.).

Тестовый материал

Инструкция. Уважаемый коллега! В таблице приведены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно описать атмосферу в Вашем коллективе. Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре Вы поставите знак «*», тем более выражен этот признак в Вашем коллективе.

	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. Дружелюбие									Враждебность
2. Согласие									Несогласие
3. Удовлетворенность									Неудовлетворенность
4. Продуктивность									Непродуктивность
5. Теплота									Холодность
6. Сотрудничество									Несогласованность
7. Взаимоподдержка									Недоброжелательность
8. Увлеченность									Равнодушие
9. Занимательность									Скука
10. Успешность									Безуспешность

БЛАГОДАРИМ ЗА УЧАСТИЕ В ИССЛЕДОВАНИИ!

«ЭКСПРЕСС-МЕТОДИКА»

ПО ИЗУЧЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Проводить экспресс оценку социально-психологического климата в коллективе позволяет методика О.С.Михалюка, А.Ю.Шалыто, разработанная на кафедре социальной психологии факультета психологии Санкт-Петербургского Университета [29. Т.2. С.25-31]. Методика позволяет диагностировать состояние психологического климата в коллективе, разрабатывать конкретные рекомендации по его оптимизации, прослеживать действенность тех или иных мероприятий и их влияние на психологический климат, изучать адаптацию вновь принятых сотрудников, отношение к труду, динамику текуче-

сти кадров, эффективность руководства, продуктивность деятельности. Методика предусматривает оценку психологического климата первичного трудового коллектива, который понимается авторами как социально обусловленная, относительно устойчивая система отношений членов коллектива к коллективу как целому.

Методика позволяет выявить *эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты* отношений в коллективе.

В качестве существенного признака *эмоционального компонента* рассматривается критерий привлекательности на уровне понятий «нравится – не нравится», «приятный – не приятный».

При конструировании вопросов, направленных на измерение *поведенческого компонента*, выдерживался критерий «желание – нежелание работать в данном коллективе», «желание – нежелание общаться с членами коллектива в сфере досуга».

Основным критерием *когнитивного компонента* избрана переменная «знание – незнание особенностей членов коллектива».

Тестовый материал

Инструкция. Уважаемый коллега! Просим Вас принять участие в исследовании, целью которого является совершенствование психологического климата в подразделении. От Вашего искреннего ответа на вопросы зависит достоверность общего результата исследования. Анкета анонимна. Материалы опроса будут использованы в обобщенном виде после обработки на компьютере. Внимательно прочитайте варианты ответа, выберите один из них, наиболее соответствующий Вашему мнению; поставьте знак «+» в пустой клетке против выбранного Вами ответа.

1. Отметьте, пожалуйста, с каким из приведенных ниже утверждений Вы больше всего согласны?

Большинство членов нашего коллектива – хорошие, симпатичные люди	
В нашем коллективе есть всякие люди	
Большинство членов нашего коллектива – люди мало-приятные	

2. Считаете ли Вы, что было бы хорошо, если бы члены Вашего коллектива жили близко друг от друга?

Нет, конечно	
Скорее нет, чем да	
Не знаю, не задумывался об этом	
Скорее да, чем нет	
Да, конечно	

3. Как Вам кажется, могли бы Вы дать достаточно полную характеристику:

	Да	Пожа- луй, да	Не знаю, не думал об этом	Пожа- луй, нет	Нет
Деловых качеств большинства чле- нов коллектива					
Личных качеств большинства чле- нов коллектива					

4. Обратите внимание на приведенную ниже шкалу. Цифра 1 характеризует коллектив, который Вам очень нравится, а цифра 9 – коллектив, который Вам очень не нравится. В какую графу Вы поместите Ваш коллектив?

1	2	3	4	5	6	7	8	9

5. Если бы у Вас возникла возможность провести отпуск вместе с членами Вашего коллектива, то как бы Вы к этому отнеслись?

Это меня бы вполне устроило	
Не знаю, не задумывался над этим	
Это меня бы совершенно не устроило	

6. Могли бы Вы с достаточной уверенностью сказать о большинстве членов Вашего коллектива, с кем они охотно общаются по деловым вопросам:

Нет, не мог бы	
Не могу сказать, не задумывался над этим	
Да, мог бы	

7. Какая атмосфера обычно преобладает в Вашем коллективе? На приведенной ниже шкале цифра 1 соответствует нездоровой, нетоварищеской атмосфере, а 9, наоборот, атмосфере взаимопомощи, взаимного уважения и т.п. В какую из клеток Вы бы поместили свой коллектив?

1	2	3	4	5	6	7	8	9

8. Как Вы думаете, если бы Вы вышли на пенсию или долго не работали по какой-либо причине, стремились бы Вы встречаться с членами Вашего коллектива?

Да, конечно	
Скорее да, чем нет	
Затрудняюсь ответить	
Скорее нет, чем да	
Нет, конечно	

БЛАГОДАРИМ ЗА УЧАСТИЕ В ИССЛЕДОВАНИИ!

Обработка результатов, полученных при использовании методики, стандартизована и имеет следующий алгоритм. Анализируются различные стороны отношения к коллективу для каждого человека в отдельности. Каждый компонент тестируется тремя вопросами, причем ответ на каждый из них принимает только одну из трех возможных форм: +1; -1; 0. Следовательно, для целостной характеристики компонента полученные сочетания ответов каждого испытуемого на вопросы по данному компоненту обобщаются следующим образом:

- положительная оценка (к этой категории относятся те сочетания, в которых положительные ответы даны на все три вопроса, относящихся к данному компоненту, или два ответа – положительные, а третий имеет любой другой знак);

- отрицательная оценка (к этой категории относятся те сочетания, в которых отрицательные ответы даны на все три вопроса, относящихся к данному компоненту, или два ответа – отрицательные, а третий имеет любой другой знак);

- неопределенная, противоречивая оценка (эта категория включает следующие случаи: неопределенные ответы даны на все три вопроса, относящихся к данному компоненту; или ответы на два вопроса не определены, а третий имеет любой

другой знак; или один ответ неопределенный, а два других имеют разные знаки).

Полученные по всей выборке данные сводят в таблицу. При этом учитывается, что в опросном листе вопросы 1, 4, 7 относятся к эмоциональному компоненту, вопросы 2, 5, 8 – к поведенческому компоненту, вопросы 3 и 6 – к когнитивному компоненту, причем вопрос 3 содержит два подвопроса.

Таблица 19

СВОДНЫЕ ДАННЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ОЦЕНОК
ОТДЕЛЬНЫХ КОМПОНЕНТОВ ОТНОШЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВЕ

Участ- ники опроса	Эмоцио- нальный компонент				Когнитивный ком- понент				Поведенческий компонент			
	1	4	7	Итого	3А	3Б	6	Итого	2	5	8	Итого
1												
2												
3												
...												
...												
n												

В каждой клетке такой таблицы должен стоять один из трех знаков +; -; 0.

Затем для каждого компонента выводится средняя оценка по выборке (от количества положительных ответов в итоговом столбце отнимется количество отрицательных ответов и делится на число участников опроса).

Для любого компонента средние оценки могут располагаться в интервале от -1 до +1.

В соответствии с принятой трехчленной оценкой ответов классифицируются полученные средние. Для этого континуум возможных оценок (от -1 до +1) делится на три равные части:

- средние оценки, попадающие в интервал от -1 до -0,33 считаются отрицательными;
- от - 0,32 до + 0,33 – противоречивыми, неопределенными;
- от + 0,34 до + 1 – положительными.

Произведенные расчеты позволяют вывести структуру отношения к коллективу для анализируемых подразделений.

Тип отношения выводится аналогично процедуре, описанной выше. С учетом знака каждого компонента возможны следующие сочетания рассматриваемого отношения:

- 1) полностью положительное (климат коллектива весьма благоприятный);
- 2) положительное (климат в целом благоприятный);
- 3) полностью отрицательное (совершенно неудовлетворительный);
- 4) отрицательное (климат в целом неудовлетворительный);
- 5) противоречивое, неопределенное (тенденции противоречивы и неопределенны).

Обследование по данной методике может проводиться как индивидуально, так и в группе. Время тестирования 5-10 минут. Простота обработки результатов дает возможность быстрого их получения.

МЕТОД ДИАГНОСТИКИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Оптимальным методом изучения стиля межличностного поведения руководителей ОВД представляется модифицированный Л.Н.Собчик вариант теста интерперсональной диагностики Т.Лири [36. С.55-71]. Предложенный автором метод диагностики межличностных отношений (ДМО) отличается от оригинальной методики Т.Лири интерпретационным подходом, а также более удобным и быстрым способом регистрации и обсчета данных.

Тестовый материал

Инструкция. Перед Вами опросник, содержащий различные характеристики. Следует внимательно прочесть каждую и подумать, соответствует ли она Вашему представлению о себе. Если «да», то перечеркните крестом в бланке ответов соответствующую порядковому номеру характеристики цифру в сетке регистрационного листа. Если «нет», то не делайте никаких пометок на регистрационном листе. Постарайтесь проявить максимальную внимательность и откровенность, чтобы избежать повторного обследования. Итак, какой Вы человек?

Я – человек, который: (или – он/она человек, который:)

1. Умеет нравиться
2. Производит впечатление на окружающих
3. Умеет распоряжаться, приказывать
4. Умеет настоять на своем
5. Обладает чувством достоинства
6. Независимый
7. Способен сам позаботиться о себе
8. Может проявить безразличие
9. Способен быть суровым
10. Строгий, но справедливый
11. Может быть искренним
12. Критичен к другим
13. Любит поплакаться
14. Часто печален
15. Способен проявлять недоверие
16. Часто разочаровывается
17. Способен быть критичным к себе
18. Способен признать свою неправоту
19. Охотно подчиняется
20. Покладистый
21. Благодарный
22. Восхищающийся и склонный к подражанию
23. Уважительный
24. Ищущий одобрения
25. Способный к сотрудничеству, взаимопомощи
26. Стремится ужиться с другими
27. Доброжелательный
28. Внимательный и ласковый
29. Деликатный
30. Ободряющий
31. Отзывчивый к призывам о помощи
32. Бескорыстный
33. Способный вызвать восхищение
34. Пользуется у других уважением
35. Обладает талантом руководителя

36. Любит ответственность
37. Уверен в себе
38. Самоуверен и напорист
39. Деловой, практичный
40. Соперничающий
41. Стойкий и крутой, где надо
42. Неумолимый, но беспристрастный
43. Раздражительный
44. Открытый и прямолинейный
45. Не терпит, чтобы им командовали
46. Скептичен
47. На него трудно произвести впечатление
48. Обидчивый, щепетильный
49. Легко смущается
50. Неуверенный в себе
51. Уступчивый
52. Скромный
53. Часто прибегает к помощи других
54. Очень почитает авторитеты
55. Охотно принимает советы
56. Доверчив и стремится радовать других
57. Всегда любезен в общении
58. Дорожит мнением окружающих
59. Общительный и уживчивый
60. Добросердечный
61. Добрый, вселяющий уверенность
62. Нежный и мягкосердечный
63. Любит заботиться о других
64. Щедрый
65. Любит давать советы
66. Производит впечатление значительности
67. Начальственно повелительный
68. Властный
69. Хвастливый
70. Надменный и самодовольный
71. Думает только о себе

72. Хитрый
73. Нетерпим к ошибкам других
74. Расчетливый
75. Откровенный
76. Часто недружелюбен
77. Озлоблен
78. Жалобщик
79. Ревнивый
80. Долго помнит обиды
81. Самобичующий
82. Застенчивый
83. Безынициативный
84. Кроткий
85. Зависимый, несамостоятельный
86. Любит подчиняться
87. Предоставляет другим принимать решения
88. Легко попадает впросак
89. Легко поддается влиянию друзей
90. Готов довериться любому
91. Благорасположен ко всем без разбора
92. Всем симпатизирует
93. Прощает все
94. Переполнен чрезмерным сочувствием
95. Великодушен и терпим к недостаткам
96. Стремится помочь каждому
97. Стремящийся к успеху
98. Ожидает восхищения от каждого
99. Распоряжается другими
100. Деспотичный
101. Относится к окружающим с чувством превосходства
102. Тщеславный
103. Эгоистичный
104. Холодный, черствый
105. Язвительный, насмешливый
106. Злой, жестокий
107. Часто гневлив

108. Бесчувственный, равнодушный
109. Злопамятный
110. Проникнут духом противоречия
111. Упрямый
112. Недоверчивый и подозрительный
113. Робкий
114. Стыдливый
115. Услужливый
116. Мягкотелый
117. Почти никому не возражает
118. Навязчивый
119. Любит, чтобы его опекали
120. Чрезмерно доверчив
121. Стремится снискать расположение каждого
122. Со всеми соглашается
123. Всегда со всеми дружелюбен
124. Всех любит
125. Слишком снисходителен к окружающим
126. Старается утешить каждого
127. Заботится о других
128. Портит людей чрезмерной добротой

После того, как испытуемый оценит себя и заполнит регистрационный бланк, с помощью ключа подсчитываются баллы по восьми вариантам межличностного взаимодействия. В соответствии с ключом выделяют блоки по 16 номеров, формирующих каждый из 8 октантов, отражающих тот или иной вариант межличностных отношений.

При оценке их исходят из следующего:

- показатели от 0 до 8 баллов – гармоническая норма;
- от 8 до 12 баллов – акцентуация свойств, выявляемых данным октантом;
- свыше 12 – дезадаптация личностных свойств, свидетельствующая о трудностях социальной адаптации.

Регистрационный лист¹

Фамилия _____ Имя _____ Отчество _____ Дата _____
 Возраст _____ Образование _____ Должность _____

Реальный образ					Идеальный образ				
1	33	65	97		1	33	65	97	
2	34	66	98		2	34	66	98	
3	35	67	99		3	35	67	99	
4	36	68	100		4	36	68	100	
5	37	69	101		5	37	69	101	
6	38	70	102		6	38	70	102	
7	39	71	103		7	39	71	103	
8	40	72	104		8	40	72	104	
9	41	73	105		9	41	73	105	
10	42	74	106		10	42	74	106	
11	43	75	107		11	43	75	107	
12	44	76	108		12	44	76	108	
13	45	77	109		13	45	77	109	
14	46	78	110		14	46	78	110	
15	47	79	111		15	47	79	111	
16	48	80	112		16	48	80	112	
17	49	81	113		17	49	81	113	
18	50	82	114		18	50	82	114	
19	51	83	115		19	51	83	115	
20	52	84	116		20	52	84	116	
21	53	85	117		21	53	85	117	
22	54	86	118		22	54	86	118	
23	55	87	119		23	55	87	119	
24	56	88	120		24	56	88	120	
25	57	89	121		25	57	89	121	
26	58	90	122		26	58	90	122	
27	59	91	123		27	59	91	123	
28	60	92	124		28	60	92	124	
29	61	93	125		29	61	93	125	
30	62	94	126		30	62	94	126	
31	63	95	127		31	63	95	127	
32	64	96	128		32	64	96	128	

¹ Регистрационный лист для удобства заполнения и обработки был незначительно модифицирован.

Ключ к методике ДМО

Реальный образ				Идеальный образ				Октанты
1	33	65	97	1	33	65	97	I
2	34	66	98	2	34	66	98	
3	35	67	99	3	35	67	99	
4	36	68	100	4	36	68	100	
5	37	69	101	5	37	69	101	II
6	38	70	102	6	38	70	102	
7	39	71	103	7	39	71	103	
8	40	72	104	8	40	72	104	
9	41	73	105	9	41	73	105	III
10	42	74	106	10	42	74	106	
11	43	75	107	11	43	75	107	
12	44	76	108	12	44	76	108	
13	45	77	109	13	45	77	109	IV
14	46	78	110	14	46	78	110	
15	47	79	111	15	47	79	111	
16	48	80	112	16	48	80	112	
17	49	81	113	17	49	81	113	V
18	50	82	114	18	50	82	114	
19	51	83	115	19	51	83	115	
20	52	84	116	20	52	84	116	
21	53	85	117	21	53	85	117	VI
22	54	86	118	22	54	86	118	
23	55	87	119	23	55	87	119	
24	56	88	120	24	56	88	120	
25	57	89	121	25	57	89	121	VII
26	58	90	122	26	58	90	122	
27	59	91	123	27	59	91	123	
28	60	92	124	28	60	92	124	
29	61	93	125	29	61	93	125	VIII
30	62	94	126	30	62	94	126	
31	63	95	127	31	63	95	127	
32	64	96	128	32	64	96	128	

Л.Н. Собчик (1998) приводит следующее описание вариантов межличностного взаимодействия¹:

I. Властно-лидирующий (лидерство – властность – деспотичность). Умеренные показатели (до 8 баллов включительно) выявляют уверенность в себе, умение быть хорошим наставником и организатором, свойства руководителя. При более высоких баллах (до 12 баллов) – нетерпимость к критике, переоценка собственных возможностей). При баллах выше 12 – дидактический стиль высказываний, императивная потребность командовать другими, черты деспотизма.

II. Независимый-доминирующий (уверенность в себе – самоуверенность – самовлюбленность). Выявляет стиль межличностных отношений от уверенного, независимого, соперничающего (при умеренных показателях в пределах 8-ми баллов) до самодовольного, нарциссического, с выраженным чувством собственного превосходства над окружающими (9-12 баллов), с тенденцией иметь особое мнение, отличное от мнения большинства, и занимать обособленную позицию в группе – при баллах выше 12.

III. Прямолинейно-агрессивный (требовательность – непримиримость – жесткость). В зависимости от степени выраженности показателей этот октант выявляет искренность, непосредственность, прямолинейность, настойчивость в достижении цели (умеренные баллы) или чрезмерное упорство, недружелюбие, несдержанность и вспыльчивость (высокие баллы).

IV. Недоверчивый скептический (скептицизм – упрямство – негативизм). Для него характерна реалистичность базы суждений и поступков, скептицизм и неконформность (до 8 баллов), которые перерастают в крайне обидчивый и недоверчивый модус отношения к окружающим с выраженной склонностью к критицизму, недовольством другими и подозрительностью (при показателях 12-16 баллов).

V. Покорно-застенчивый (уступчивость – пассивность – покорность). Отражает такие особенности межличностных отношений, как скромность, застенчивость, склонность брать на себя чужие обязанности. При высоких баллах – полная покорность, повышенное чувство вины, самоуничижение.

¹ См.: Собчик, Л.Н. Введение в психологию индивидуальности / Л.Н. Собчик. – М. : Институт прикладной психологии, 1998. – С.60-62.

VI. Зависимый послушный (доверчивость – послушность – зависимость). При умеренных баллах – потребность в помощи и доверии со стороны окружающих, в их признании. При высоких показателях – сверхконформность, полная зависимость от мнения окружающих.

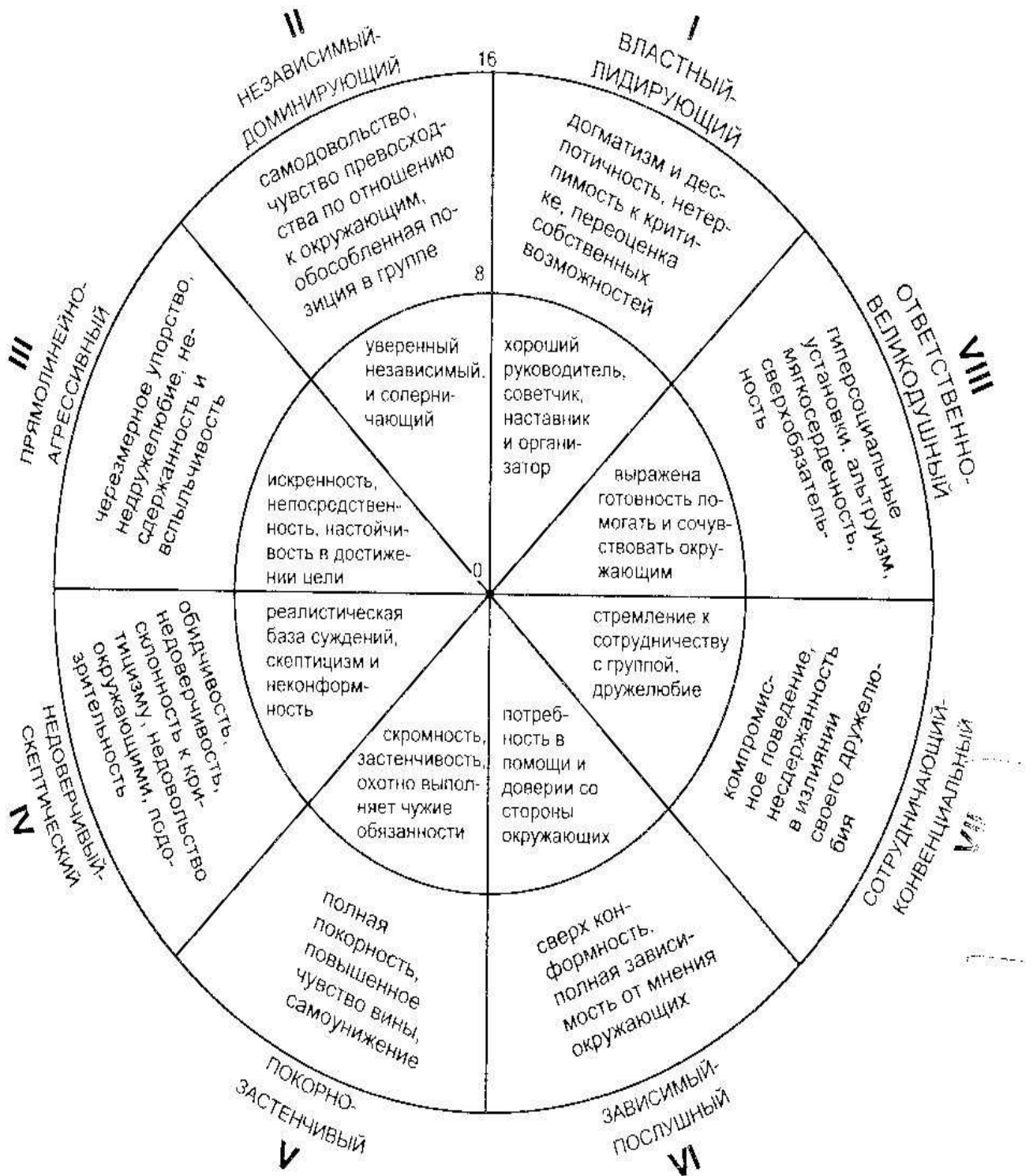
VII. Сотрудничающий – конвенциальный (добросердечие – несамостоятельность – конформизм). Выявляет стиль межличностных отношений, свойственный лицам, стремящимся к тесному сотрудничеству с референтной группой, к дружелюбным отношениям с окружающими, Избыточность степени выраженности данного стиля проявляется компромиссным поведением, несдержанностью в излишествах своего дружелюбия по отношению к окружающим, стремлением подчеркнуть свою причастность к интересам большинства.

VIII. Ответственно-великодушный (отзывчивость – бескорыстие – жертвенность). Проявляется выраженной готовностью помогать окружающим, развитым чувством ответственности (до 8 баллов). Высокие баллы выявляют мягкосердечность, сверхобязательность, гиперсоциальность установок, подчеркнутый альтруизм.

Автор дает следующие указания по обработке полученных результатов. Количественные показатели по каждому из октантов (от 0 до 16) откладываются на соответствующей номеру октанта ординате, каждая из которых размечена дугами; расстояние между ними кратно четырем: 0, 4, 8, 12, 16. На уровне, соответствующем полученным баллам по каждому октанту, проводится дуга. Отделенная дугой внутренняя часть октанта заштриховывается. После того, как отмечены все полученные при обследовании результаты и заштрихована внутренняя, центральная часть круга психограммы до уровня, очерченного дугами, получается некое подобие «веера». Максимально заштрихованные октанты (т.е. те, по которым баллы оказались высокими) соответствуют преобладающему стилю поведения данного индивида в межличностных отношениях.

Описание вариантов стиля межличностного поведения наглядно представлено на циркуграмме (схема 2).

Циркограмма к тесту ДМО¹



¹ См.: Собчик, Л.Н. Указ. соч. – С.61.

Автор приводит следующую трактовку полученным результатам в зависимости от количества набранных баллов¹:

- характеристики, не выходящие за пределы 8-ми баллов, свойственны гармоничным личностям;
- показатели, превышающие 8 баллов (до 12), свидетельствуют об акцентуации свойств, выявляемых данным октантом;
- баллы, достигающие уровня 14-16, свидетельствуют о выраженных трудностях социальной адаптации;
- низкие показатели по всем октантам (0-3 балла) могут быть результатом скрытности и неоткровенности испытуемого. Если в психограмме нет октантов, заштрихованных выше 4-х баллов, то данные сомнительны в плане их достоверности (испытуемый не захотел оценить себя откровенно).

Автор указывает, что первые четыре типа межличностных отношений (I, II, I III, IV) характеризуются преобладанием неконформных тенденций, при этом III, IV – склонностью к конфликтным проявлениям, а I, II – большей независимостью мнения, упорством в отстаивании собственной точки зрения, тенденцией к лидерству и доминированию. Другие четыре октанта (V, VI, VII, VIII) представляют подчиняемость, неуверенность в себе и конформность (V и VI), склонность к компромиссам, конгруэнтность и ответственность в контактах с окружающими (VII и VIII).

По мнению автора, интерпретация данных ДМО в основном должна ориентироваться на преобладание одних показателей над другими, и в меньшей степени – на абсолютные величины. Автор считает, что приведенные Т.Лири формулы, позволяющие вычислить индекс доминантности (вектор V): $V = I - V + 0,7(II + VIII - VI + IV)$ и индекс доброжелательности (вектор G): $G = VII - III + 0,7(VIII + VII - IV + II)$, выявляющие преобладающие тенденции по результатам, отклоняющимся от 1.0 как в сторону (+), так и (-), обедняют интерпретацию отдельного исследования и они более информативны при обобщении данных многочисленных исследований.

Таким образом, применение метода диагностики межличностных отношений является целесообразным при исследовании управленческого поведения руководителей и их заместителей. Не менее важным представляется выявление у данной

¹ См.: Собчик, Л.Н. Указ. соч. – С.62.

категории начальствующего состава форм поведения в конфликтных ситуациях.

МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ ПРЕДРАСПОЛОЖЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ К КОНФЛИКТНОМУ ПОВЕДЕНИЮ К.ТОМАСА (АДАПТАЦИЯ Н.В.ГРИШИНОЙ)¹

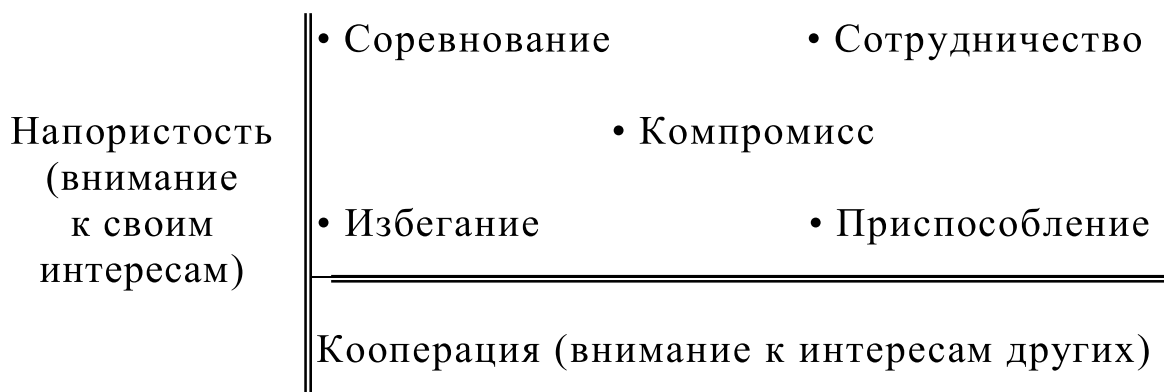
Личностную предрасположенность к конфликтному поведению и стратегию поведения в конфликте позволяет выявить адаптированный Н.В.Гришиной тест К.Томаса [33].

Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях К. Томас считает применимой двухмерную модель регулирования конфликтов. Основополагающими измерениями в модели являются (схема 3):

- кооперация (внимание к интересам других людей, вовлеченных в конфликт);
- напористость (акцент на защите собственных интересов).

Схема 3

ДВУХМЕРНАЯ МОДЕЛЬ РЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ (К.ТОМАС)



В соответствии с этой моделью К.Томас выделяет следующие способы регулирования конфликтов:

- 1) **соревнование** (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другим;
- 2) **приспособление**, означающее в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради других.
- 3) **компромисс** (согласие за счет взаимных уступок),

¹ Райгородский, Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / Д.Я Райгородский. – Самара: Издательский дом «БАХРАХ-М», 2000. – С.470-475.

- 4) *избегание*, для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей,
- 5) *сотрудничество*, когда участники конфликтной ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересам обеих сторон.

К.Томас считает, что при избегании конфликта ни одна из сторон не достигает успеха; при таких формах поведения, как конкуренция, приспособление и компромисс, или один из участников оказывается в выигрыше, а другой проигрывает, или оба проигрывают, так как идут на компромиссные уступки. И только в ситуации сотрудничества обе стороны оказываются в выигрыше.

В опроснике автор описывает каждый из пяти возможных вариантов 12 суждениями о поведении индивида в конфликтной ситуации. В различных сочетаниях они сгруппированы в 30 пар, в каждой из которых респонденту предлагается выбрать то суждение, которое является наиболее типичным для характеристики его поведения.

Тестовый материал

Инструкция. Вам будет предложено по паре утверждений, описывающих тот или иной вариант выхода из абстрактной конфликтной ситуации. Таких пар будет 30. Ваша задача заключается в том, чтобы из каждой «пары» выбрать тот вариант поведения, который наиболее приемлем для Вас (пусть Вас не смущает, что некоторые варианты поведения будут повторяться в других сочетаниях).

1. А. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

Б. Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба не согласны.

2. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б. Я пытаюсь уладить дело с учетом интересов другого и моих собственных.

3. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.

4. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.
Б. Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
5. А. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.
Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
6. А. Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя.
Б. Я стараюсь добиться своего.
7. А. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.
Б. Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.
8. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
Б. Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.
9. А. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.
Б. Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.
10. А. Я твердо стремлюсь достичь своего.
Б. Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11. А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.
Б. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
12. А. Зачастую, я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.
Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
13. А. Я предлагаю среднюю позицию.
Б. Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.
14. А. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.
Б. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.
15. А. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
Б. Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.

16. А. Я стараюсь не задеть чувств другого.
Б. Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17. А. Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.
Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18. А. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
19. А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.
Б. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.
20. А. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.
Б. Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.
21. А. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
Б. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.
22. А. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека.
Б. Я отстаиваю свои желания.
23. А. Я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
Б. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
24. А. Если позиция другого кажется ему очень важной, я стараюсь пойти навстречу его желаниям.
Б. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
25. А. Я пытаюсь доказать другому логику и преимущества моих взглядов.
Б. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
26. А. Я предлагаю среднюю позицию.
Б. Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
27. А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.
Б. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

28. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
 Б. Улаживая ситуацию, я стараюсь найти поддержку у другого.
29. А. Я предлагаю среднюю позицию.
 Б. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.
30. А. Я стараюсь не задеть чувств другого.
 Б. Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы с другим заинтересованным человеком могли добиться успеха.

Ключ

№	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5		Б		А	
6	Б			А	
7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б			А	
10	А		Б		
11		А			Б
12			Б	А	
13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	
20		А	Б		
21		Б			А
22	Б		А		
23		А		Б	
24			Б		А
25	А				Б
26		Б	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			А	Б	
30		Б			А

Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях.

Углубленное изучение морально-психологического климата, стиля руководства и управленческого поведения руководителей ОВД с использованием комплекса методов позволят определить их роль в текучести кадров молодых специалистов.

3.4. ВЫЯВЛЕНИЕ ПРИЧИН ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ С ПОМОЩЬЮ ЭКСПЕРТОВ

Выявление причин текучести кадров молодых специалистов с помощью экспертов предполагает ряд обязательных процедур, о ряде которых подробно говорилось выше:

- приказом начальника отдела кадров определяются сотрудники кадровых аппаратов, организующие экспертный опрос, обрабатывающие и интерпретирующие его результаты;
- разрабатываются карты экспертной оценки;
- подбираются эксперты (компетентные в данном вопросе лица в количестве не менее 20 человек);
- осуществляется их опрос (возможно самостоятельное заполнение карт экспертами с последующим возвратом их лицу, организующему экспертный опрос);
- обрабатываются результаты;
- определяется степень согласованности мнения экспертов (рассчитывается коэффициент конкордации и устанавливается его достоверность);
- интерпретируются результаты;
- обозначаются факторы, влияющие на текучесть кадров, с определением управляемых;
- разрабатываются управленческие решения.

В целях выявления причин текучести кадров молодых специалистов – выпускников образовательных учреждений МВД России возможно применение следующих разработанных в СибЮИ МВД России карт:

- карта экспертной оценки факторов, влияющих на текучесть кадров;

▪ карта экспертной оценки системы закрепления молодых специалистов-выпускников СибЮИ МВД России в подразделениях ОВД.

Данные карты при необходимости могут быть модифицированы с учетом региональных особенностей.

КАРТА ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ

Инструкция. Уважаемый коллега! Просим Вас принять участие в исследовании, целью которого является разработка рекомендаций по предупреждению и сокращению текучести кадров выпускников образовательных учреждений МВД России.

1. Оцените по степени значимости социально-психологические и служебные факторы, **отрицательно** влияющие на закрепляемость молодых специалистов, расставив ранговые места от 1 (максимальная значимость) до 17 (минимальная). Номера рангов не должны повторяться.

	Факторы	Ранг
1	Неустойчивость профессионального выбора	
2	Низкий уровень осведомленности выпускников о будущей профессиональной деятельности	
3	Несовпадение ожиданий выпускников с реальной практической деятельностью	
4	Разочарование в своей специальности	
5	Неудовлетворительный социально-психологический климат в коллективе	
6	Напряженные отношения с руководством	
7	Отсутствие возможности карьерного роста	
8	Неудовлетворенность организацией и условиями труда на рабочем месте	
9	Неудовлетворенность размером денежного содержания	
10	Недостаточная возможность профессионального и должностного роста	
11	Неудовлетворенность режимом рабочего дня	
12	Несоответствие профессиональных и личностных качеств молодых специалистов требованиям профессии	
13	Невозможность решения жилищно-бытовых проблем	

14	Наличие чрезмерных служебных нагрузок	
15	Неудовлетворительная работа психологов	
16	Привлечение к выполнению несвойственных функций	
17	Другие факторы (какие, впишите)	

2. Определите значимость требований, предъявляемых к молодым специалистам, расставив ранговые места от 1 (максимальная значимость) до 11 (минимальная значимость). Номера рангов не должны повторяться.

	Требования	Ранг
1	высокий уровень знаний	
2	самостоятельность	
3	ответственность	
4	инициативность	
5	дисциплинированность	
6	умение работать с людьми	
7	высокий уровень общей культуры	
8	организаторские способности	
9	достаточный уровень практических навыков	
10	беспрекословное выполнение распоряжений	
11	другие (какие, впишите)	

3. Определите соответствие выпускников требованиям, предъявляемых к молодым специалистам, расставив ранговые места от 1 (максимальное соответствие) до 11 (минимальное соответствие). Номера рангов не должны повторяться.

	Требования	Ранг
1	высокий уровень знаний	
2	самостоятельность	
3	ответственность	
4	инициативность	
5	дисциплинированность	
6	умение работать с людьми	
7	высокий уровень общей культуры	
8	организаторские способности	
9	достаточный уровень практических навыков	
10	беспрекословное выполнение распоряжений	
11	другие (какие, впишите)	

4. Определите факторы, которые будут способствовать закреплению молодых специалистов, расставив ранговые места от 1 (максимальная значимость) до 12 (минимальная значимость). Номера рангов не должны повторяться.

	Факторы	Ранг
1	Предварительная профессиональная ориентация	
2	Реальный профессионально-психологический отбор	
3	Повышение материального обеспечения	
4	Нормализация режима рабочего дня	
5	Повышение престижности службы	
6	Решение жилищной проблемы	
7	Обеспечение хорошего морально-психологического климата в коллективе	
8	Оптимизация руководства	
9	Эффективная работа психологов	
10	Обеспечение карьерного роста	
11	Исключение фактов привлечения сотрудников к выполнению несвойственных функций	
12	Другие (какие, впишите)	

5. Пожалуйста, изложите Ваши предложения по предупреждению текучести кадров и обеспечению закрепляемости молодых специалистов

БЛАГОДАРИМ ЗА РАБОТУ!

Ф.И.О. эксперта

Место работы

Должность, звание

Стаж работы по специальности

**КАРТА
ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ СИСТЕМЫ ЗАКРЕПЛЕНИЯ
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ-ВЫПУСКНИКОВ
СИБЮИ МВД РОССИИ В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ОВД**

Инструкция. Уважаемый коллега! Просим Вас принять участие в исследовании, целью которого является совершенствование работы по закреплению молодых специалистов-выпускников образовательных учреждений МВД России в подразделениях ОВД.

1. Оцените уровень подготовки и профессиональные качества выпускников по пятибалльной шкале:

Обведите одну оценку в каждой строке	Высокий	Выше среднего	Средний	Ниже среднего	Низкий
Теоретическая подготовка	5	4	3	2	1
Навыки составления процессуальных и служебных документов	5	4	3	2	1
Навыки применения криминалистической и специальной техники	5	4	3	2	1
Навыки владения табельным оружием	5	4	3	2	1
Физическая подготовка	5	4	3	2	1
Дисциплинированность и исполнительность	5	4	3	2	1
Способность адаптироваться к сложным условиям службы	5	4	3	2	1
Умение организовать свою работу	5	4	3	2	1
Ответственность	5	4	3	2	1
Умение воспринимать и использовать в работе новую информацию	5	4	3	2	1
Способности к профессиональному общению	5	4	3	2	1

2. Оцените по степени значимости возможные причины оттока молодых специалистов из органов внутренних дел, расставив ранговые места от 1 (максимальная значимость) до 18 (минимальная значимость). Номера рангов не должны повторяться:

Причины	Ранг
Неудовлетворенность размером денежного содержания	
Неудовлетворенность жилищными условиями	
Неудовлетворенность режимом рабочего дня	
Неудовлетворенность условиями труда	
Неудовлетворенность медицинским обслуживанием и обеспечением путевками	
Неудовлетворенность организацией досуга	
Незащищенность в правовом плане	
Социальная незащищенность	
Неудовлетворенность перспективой служебного роста	
Неподготовленность к службе в ОВД	
Ошибка в выборе профессии	
Высокая интенсивность труда	
Недостаточный уровень профессиональных качеств молодого специалиста	
Низкие адаптационные способности	
Неудовлетворенность взаимоотношениями с коллегами по работе	
Неудовлетворенность взаимоотношениями с руководителем подразделения	
Семейные проблемы	
Другие причины (указать)	

3. Оцените по степени влияния на закрепление молодых специалистов выпускников в ОВД следующие факторы, расставив ранговые места от 1 (максимальная значимость) до 8 (минимальная). Номера рангов не должны повторяться:

Факторы	Ранг
Увеличение размеров денежного содержания	
Обеспечение правовой защищенности	
Решение жилищных проблем	
Ясная перспектива служебного роста	
Обеспечение социальной защищенности	
Укрепление материально-технической базы ОВД	
Хороший психологический климат в коллективе	
Помощь психологов в адаптации к службе	

4. Отдаете ли предпочтение выпускникам исследуемого вуза МВД России перед выпускниками других юридических вузов:

- 1). Да
- 2). Нет
- 3). Не было возможности сравнивать

Кроме того, просим вас с помощью сотрудников кадровых аппаратов ответить на следующие вопросы:

1. Укажите долю выпускников исследуемого вуза МВД России (очной формы) со стажем службы менее трех лет, работающих в вашем ОВД (подразделении), среди всех сотрудников со стажем службы менее трех лет:

Служба, в которой работают выпускники	Количество сотрудников со стажем службы менее 3-х лет (К)	Количество выпускников со стажем службы менее 3-х лет (КВ)	Доля выпускников: КВ/К x 100
Следствие			
Дознание			
Уголовный розыск			
Другие подразделения КМ			
УУМ			
Другие подразделения МОБ			
Кадровая служба			
Служба тыла			
Другие службы и подразделения			
ИТОГО			

2. Укажите долю выпускников исследуемого вуза МВД России (очной формы), уволенных из Вашего ОВД (подразделения), среди всех уволенных сотрудников, не проработавших трех лет:

Служба, в которой работают выпускники	Количество уволенных сотрудников, не проработавших 3-х лет (КУ)	Количество уволенных выпускников, не проработавших 3-х лет (КУВ)	Доля уволенных выпускников: КУВ/КУ x 100
Следствие			
Дознание			
Уголовный розыск			
Другие подразделения КМ			
УУМ			
Другие подразделения МОБ			
Кадровая служба			
Служба тыла			
Другие службы и подразделения			
ИТОГО			

Ф.И.О. эксперта _____

Место работы _____

Должность _____

СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!

Грамотная интерпретация полученных результатов экспертных оценок позволит не только выявить основные причины текучести кадров молодых специалистов и факторы, влияющие на данный процесс, но и послужит основой разработки мероприятий по профилактике данного явления.

3.5. СОЦИОПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Динамическое социопсихологическое сопровождение молодых специалистов осуществляется комплексно на основе преемственности. В этом процессе участвуют руководители ОВД и начальники подразделений, наставники и психологи.

Ответственность за текучесть кадров выпускников образовательных учреждений МВД России возлагается на руководителей ОВД и начальников подразделений, где проходит службу молодой специалист. Целесообразно ввести в число критериев оценки деятельности ОВД показатель текучести кадров выпускников.

За каждым из молодых специалистов в ОВД закрепляется наставник, основная роль которого заключается в помощи в адаптации его к служебной деятельности.

На наш взгляд, необходимо в полном объеме обеспечить преемственности в психологическом сопровождении молодых специалистов между психологами образовательных учреждений МВД России и ОВД. С этой целью желательно применение единого психологического инструментария при обследовании выпускников в вузе и молодых специалистов по месту службы (ежегодно), что позволит сопоставлять полученную информацию и вырабатывать индивидуальные рекомендации по социопсихологическому сопровождению.

В качестве инструментария возможно применение апробированной тестовой батареи включающей следующие валидные и надежные методики:

- «Индивидуально-типологический опросник (ИТО)», предложенный Л.Н.Собчик [36] (для выявления ведущих тенденций личности и сопряженного с ними когнитивного стиля, стиля межличностного поведения, реакции на стресс с определением гармонической нормы, акцентуаций и дезадаптации);
- «Многоуровневый личностный опросник (МЛО-адаптивность)», разработанный А. Г.Маклаковым и С.В.Чермяниным [24, 32] (для определения адаптационного потенциала личности и его компонентов: поведенческой регуляции, коммуникативного потенциала, моральной нормативности).

ИНДИВИДУАЛЬНО-ТИПОЛОГИЧЕСКИЙ ОПРОСНИК (ИТО)¹

На основании многолетнего опыта применения психодиагностических методов и данных, полученных при изучении разных по возрастно-половой и профессиональной структуре лиц психической нормы, Л.Н.Собчик разработана ортогональная система признаков, которая охватывает фактически все разнообразие типологических вариантов.

Автор указывает, что *типология индивидуальности базируется на восьми ведущих полярных тенденциях:*

- *четырёх основных* (интроверсия – экстраверсия, тревожность – агрессивность);
- *четырёх промежуточных* (ригидность – лабильность, сензитивность – спонтанность).

Помимо восьми ведущих типологических тенденций автором выделены *восемь вторичных, производных тенденций*: оптимистичность – пессимистичность, пассивность – активность, конформность (мнительность) – неконформность (спонтанность), боязливость – педантичность, которые являются результатом сочетания двух соседствующих по схеме тенденций. Они реализуются в виде восьми вариантов социального поведения.

Возможности методики подробно описаны автором. Причем автор особо подчеркивает, что ИТО можно применять вместо СМИЛ в скрининговых исследованиях или в любых других ситуациях, когда для обследования выделяется ограниченное время. Существует компьютерный вариант как авторский, так и других разработчиков. С помощью ИТО помимо ведущих индивидуально-типологических свойств личности (экстраверсии-интроверсии, спонтанности-сензитивности, агрессивности-тревожности, ригидности-лабильности), определяются стиль межличностного поведения, преобладающий когнитивный стиль, реакции на стрессовые ситуации, степень адаптированности, некоторые социально-психологические аспекты, профессиональные рекомендации. Автором дается *интерпретация индивидуально-личностных особенностей, выраженных:*

- 1) в пределах нормы,
- 2) в рамках акцентуированной личности,
- 3) в разных вариантах состояния дезадаптации.

¹ См.: Собчик, Л.Н. Указ. соч. – С.46-54.

Шкалы достоверности («Ложь» и «Аггравация») позволяют оценить степень достоверности полученных данных. Результаты иллюстрируются графической схемой (схема 4).

Тест представлен в виде опросника на 90 утверждений, может использоваться как в прямом диалоге обследуемого с IBM, а также обсчитывать информацию с регистрационного листа, заполненного вручную.

Тестовый материал

Ф.И.О. _____ Дата _____

Инструкция: Прочитав каждое утверждение, зачеркните «Да» перед номером соответствующего утверждения, если согласны с утверждением, или «Нет», если не согласны.

<u>Да</u>	<u>Нет</u>	1. Я постараюсь отнестись к исследованию ответственно и быть максимально искренним.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	2. У меня очень сложный и трудный для окружающих характер.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	3. Я лучше справляюсь с работой в тиши и одиночестве, чем в присутствии многих людей или в шумном месте.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	4. Решая серьезные проблемы, я, как правило, обхожусь без посторонней помощи.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	5. Я очень редко заговариваю первым с незнакомыми людьми.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	6. Для меня важно, что подумают другие о моих высказываниях и поступках.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	7. Если будет нужно, я разрушу все преграды на пути к достижению цели.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	8. Я часто тревожусь по пустякам.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	9. В моих неудачах виноваты определенные люди.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	10. Для меня важно иметь общее мнение с теми людьми, с которыми я обычно общаюсь.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	11. Меня мало касается все, что случается с другими.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	12. Мне интересны яркие, артистичные личности.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	13. Мне нет дела до чужих страданий, хватает своих.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	14. В шумной компании я чаще всего – в роли только наблюдателя.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	15. Для меня невыносимо наблюдать страдания других людей.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	16. Я – человек абсолютно правдивый и искренний
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	17. Все мои беды связаны с собственным неумением ладить с людьми.

<u>Да</u>	<u>Нет</u>	18. Меня часто тянет к шумным компаниям.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	19. Принимая важное решение, я всегда действую самостоятельно.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	20. Мне всегда приятно заводить новых знакомых.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	21. Берясь за какое-либо дело, я не стану долго раздумывать прежде чем начать действовать.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	22. Меня раздражают люди, пытающиеся изменить мое мнение, когда я уверен в своей правоте.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	23. Я часто волнуюсь за близких мне людей даже без серьезного повода.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	24. Я не могу терпеть, когда кто-нибудь меняет заведенный мною порядок.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	25. Я умею привлекать к себе внимание окружающих меня людей.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	26. В жизни я твердо придерживаюсь определенных принципов.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	27. Люблю посещать компании, где можно танцевать или петь.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	28. Я чрезвычайно чувствителен к изменениям в настроении окружающих меня людей.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	29. Я могу не смущаясь дурачиться в веселой компании.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	30. Я спокойно отношусь к тому, что кто-то рядом переживает по поводу своих неприятностей.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	31. Я никогда не поступаю как эгоист.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	32. Часто бывает так, что из-за меня у окружающих портится настроение.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	33. Интересные идеи приходят мне в голову чаще, когда я один, а не в присутствии многих людей.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	34. Я могу взять на себя ответственность за целую группу людей для пользы дела.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	35. Мне трудно преодолеть застенчивость, когда нужно говорить перед группой людей.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	36. Мнение старших по возрасту или положению большого значения для меня не имеет.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	37. Мне не трудно заставить других людей действовать так, как я считаю нужным.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	38. Я так сильно переживаю неудачи, что у меня ухудшается самочувствие.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	39. Я всегда бываю упрям в тех случаях, когда уверен в своей правоте.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	40. Если в компании я не нахожусь в центре внимания, мне становится скучно и неинтересно.

<u>Да</u>	<u>Нет</u>	41. Никто не может навязать мне свое мнение.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	42. Мне нравится путешествовать с разными, каждый раз новыми попутчиками.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	43. Я могу изменить свое мнение под давлением окружающих.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	44. В поезде я с удовольствием провожу время в беседе с попутчиками.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	45. Я никогда не вру.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	46. Я никогда не откладываю на завтра то, что следовало сделать сегодня.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	47. Я вечно ни чем не доволен.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	48. Я люблю одиночество, позволяющее мне сосредоточиться на своих мыслях.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	49. Я умею заинтересовать людей и повести их за собой.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	50. Мне нравится командовать другими.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	51. Я умею дать отпор тем, кто вмешивается в мои дела.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	52. Мне бывает неловко за высказывания и поступки моих близких.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	53. Мне нередко приходилось в драке защищать свои права.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	54. Я испытываю чувство вины (или даже стыда), если меня преследуют неудачи.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	55. Моё настроение находится в сильной зависимости от настроения тех, кто меня окружает.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	56. Я добиваюсь своего упорством и настойчивостью.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	57. Мне часто бывает скучно, когда вокруг все веселятся.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	58. Моё грустное настроение легко исправляется, если я смотрю в кино или по телевизору комедийное представление.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	59. Ради сохранения добрых отношений я могу отказаться от своих намерений.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	60. Я всегда придерживаюсь общепринятых правил поведения.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	61. Меня любят все мои друзья.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	62. У меня трагичная судьба.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	63. У меня много близких друзей.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	64. Я самый несчастный человек на свете.

<u>Да</u>	<u>Нет</u>	65. Мне проще надеяться на других, чем брать на себя ответственность, даже если речь идет о моих проблемах.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	66. Я стараюсь быть таким «как все», не выделяться среди других.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	67. Я – человек спокойный, уравновешенный.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	68. Я могу долго не реагировать на чьи-то шутки, но потом «взорваться» гневной реакцией.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	69. Я очень чувствителен к изменениям погоды.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	70. Я не люблю присутствовать на шумных застольях.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	71. Я могу проявить безалаберность в делах, а потом понемногу приводить их в порядок.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	72. Я люблю ходить в гости.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	73. Мне все равно, что обо мне думают окружающие.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	74. Я волнуюсь только по поводу очень больших неприятностей.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	75. Я никогда не испытываю желания выругаться.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	76. Я никого никогда не обманывал.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	77. Мне никто не нужен и я не нужен никому.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	78. Я – человек застенчивый.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	79. Мне ужасно не везет в жизни.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	80. Я часто стараюсь следовать советам более авторитетной личности.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	81. Я бы очень переживал, если бы кого-то задел или обидел.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	82. Меня ни чем не испугать.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	83. Я часто пользуюсь чужими советами при решении своих проблем.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	84. В своих неудачах я в первую очередь виню самого себя.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	85. Я совершенно не обращаю внимания на свой стиль одежды.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	86. Я не стараюсь планировать свое ближайшее будущее и работу.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	87. Когда меня зовут в гости я чаще всего думаю: «Лучше бы мне остаться дома».
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	88. Я ничего не знаю о личных проблемах окружающих меня людей.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	89. Малейшая неудача резко снижает мое настроение.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	90. Я никогда не сержусь.
<u>Да</u>	<u>Нет</u>	91. Я отвечал на все вопросы очень правдиво.

Ключ к Индивидуально-типологическому опроснику ИТО¹

Значимые ответы.

Ложь:	Да – 16, 31, 45, 46, 60, 61, 75, 76, 90
Аггравация:	Да – 2, 17, 32, 47, 62, 77, 64, 79
Экстраверсия:	Да – 12, 27, 29, 42, 44, 72 Нет – 14, 57, 87
Спонтанность:	Да – 4, 19, 21, 34, 49, 50 Нет – 6, 65, 80
Агрессивность:	Да – 7, 22, 36, 37, 51, 53, 68 Нет – 66, 81
Ригидность:	Да – 9, 24, 26, 39, 41, 56 Нет – 71, 83, 86
Интроверсия:	Да – 3, 5, 33, 35, 48, 78 Нет – 18, 20, 63
Сензитивность:	Да – 15, 28, 43, 59, 89 Нет – 11, 13, 30, 74
Тревожность:	Да – 8, 23, 38, 52, 54, 69, 84 Нет – 67, 82
Лабильность:	Да – 10, 25, 40, 55, 58 Нет – 70, 73, 85, 88

В Сибирском юридическом институте МВД России обработка результатов тестирования по методике ИТО осуществляется с помощью компьютерной программы «Индивидуально-типологические особенности личности. Схема и сводный анализ»² (авторы Н.А.Горбач, Д.М.Шерстяных), которая обрабатывает данные в соответствии с ключами, приведенными Л.Н.Собчик, и позволяет получать распечатку результатов с указанием конкретных цифр полученных показателей по восьми ведущих тенденциям, а также нанесением их на оси схемы, предложенной автором (схема 4).

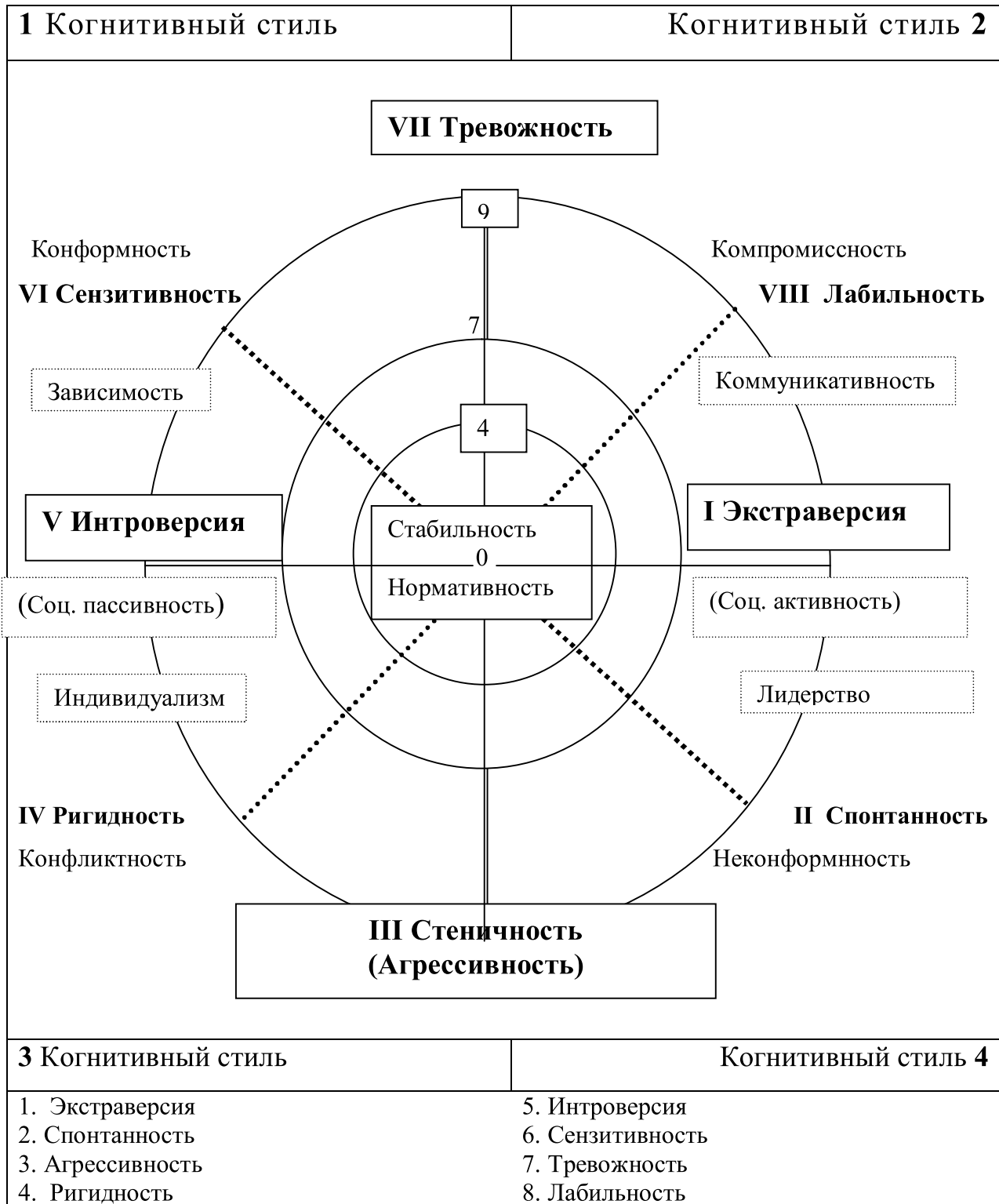
¹ Собчик, Л.Н. Указ. соч. – С.404.

² Зарегистрирована в реестре программ для ЭВМ 18 февраля 2004 г. Российским агентством по патентам и товарным знакам № 2004610477. – Москва, 2004.

Распечатка результатов ИТО

Ф.И.О. _____ Группа _____ Дата _____

Ложь _____ Агрессивность _____



МНОГОУРОВНЕВЫЙ ЛИЧНОСТНЫЙ ОПРОСНИК «МЛО-АДАПТИВНОСТЬ»

Многоуровневый личностный опросник «МЛО-Адаптивность», разработанный А. Г. Маклаковым и С. В. Чермяниным, предназначен для углубленного изучения личностных качеств, позволяет определить личностный адаптационный потенциал и его компоненты (поведенческую регуляцию, коммуникативный потенциал, моральную нормативность) и выработать рекомендации по профессиональному предназначению [24, 29].

Опросник «МЛО-Адаптивность»¹ содержит 165 вопросов и имеет следующие шкалы:

- **«достоверность» (Д);**
- **«поведенческая регуляция» (ПР);**
- **«коммуникативный потенциал» (КП);**
- **«моральная нормативность» (МН).**

Шкала достоверности позволяет оценить степень объективности ответов. Если общее количество баллов превышает 10, полученные результаты следует считать необъективными, вследствие стремления обследуемого соответствовать социально желаемому личностному типу.

Поведенческая регуляция – способность человека регулировать свое взаимодействие с окружающими в процессе деятельности. Основными элементами поведенческой регуляции являются самооценка, уровень нервно-психической устойчивости, наличие социального одобрения со стороны окружающих людей. Низкие значения (в стенах) по этой шкале свидетельствуют о нервно-психической неустойчивости, высокой ситуативной тревожности, неуверенности в своих силах. Эти люди, как правило, нуждаются в поддержке со стороны окружающих, в психокоррекции, направленных на снижение нервно-психического напряжения.

Коммуникативный потенциал отражает способность человека строить отношения с другими людьми, достигать

¹ Описание шкал, текст опросника, ключи, перевод сырых баллов в стены, их интерпретация приведены в соответствии с методическими рекомендациями «Практика оказания психологической помощи курсантам военно-учебных заведений» (М.: Министерство Обороны Российской Федерации, 1996).

контакта и взаимопонимания с окружающими. Он определяется наличием опыта и потребности общения, а также уровнем конфликтности. Низкие значения (в стенах) по этой шкале указывают на нарушения адаптации из-за проблем в сфере межличностного общения. С этими людьми целесообразно проведение тренинга, направленного на развитие коммуникативных способностей личности.

Моральная нормативность показывает способность человека соблюдать моральные нормы поведения, адекватно воспринимать предлагаемую для него определенную социальную роль. В данном тесте вопросы, характеризующие уровень моральной нормативности, отражают два основных компонента процесса социализации: восприятие морально-нравственных норм поведения и отношение к требованиям непосредственного социального окружения. Низкие значения (в стенах) по этой шкале указывают на возможные проблемы в плане восприятия требований, предъявляемых спецификой служебной деятельности. Для данной категории лиц можно рекомендовать участие в группе личностного роста.

Поведенческая регуляция, коммуникативный потенциал и моральная нормативность определяют **личностный адаптационный потенциал**. Выделяют три группы развития адаптационного потенциала: хорошие адаптационные возможности, удовлетворительные и неудовлетворительные адаптационные возможности.

Тестовый материал

Инструкция: Сейчас Вам будет предложен ряд вопросов, касающихся непосредственно Вашего самочувствия, поведения или характера. «Правильных» или «неправильных» ответов здесь нет и быть не может, поэтому не старайтесь их долго обдумывать. Вы должны ответить только «да» (+) или «нет» (-) и проставить соответствующий знак в бланке ответов.

1. Бывает, что я сержусь.
2. Обычно по утрам просыпаюсь свежим и отдохнувшим.
3. Сейчас я примерно так же работоспособен, как и всегда.
4. Судьба определенно несправедлива ко мне.
5. Запоры у меня бывают очень редко.
6. Временами мне очень хотелось покинуть свой дом.

7. Временами у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.

8. Мне кажется, что меня никто не понимает.

9. Считаю, что если кто-то причинил мне зло, то я должен ответить ему тем же.

10. Иногда мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что лучше о них никому не рассказывать.

11. Мне бывает трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе.

12. У меня бывают очень странные и необычные переживания.

13. У меня отсутствовали неприятности из-за моего поведения.

14. В детстве я одно время совершал мелкие кражи.

15. Бывает, что у меня появляется желание ломать или крушить все вокруг.

16. Бывало, что я целыми днями или даже неделями ничего не мог делать, потому что никак не мог заставить себя взяться за работу.

17. Сон у меня прерывистый и беспокойный.

18. Моя семья относится с неодобрением к той работе, которую я выбрал.

19. Бывали случаи, что я не сдерживал своих обещаний.

20. Голова у меня болит часто.

21. Раз в неделю или чаще я без всякой видимой причины внезапно ощущаю жар во всем теле.

22. Было бы хорошо, если бы почти все законы отменили.

23. Состояние моего здоровья почти такое же, как у большинства моих знакомых (не хуже).

24. Встречая на улице своих знакомых или школьных друзей, с которыми я давно не виделся, я предпочитаю проходить мимо, если они со мной не заговаривают первыми.

25. Большинству людей, которые меня знают, я нравлюсь.

26. Я человек общительный.

27. Иногда я так настаиваю на своем, что люди теряют терпение.

28. Большую часть времени настроение у меня подавленное.

29. Теперь мне трудно надеяться на то, что я чего-нибудь добьюсь в жизни.

30. У меня мало уверенности в себе.

31. Иногда я говорю неправду.
32. Обычно я считаю, что жизнь – стоящая штука.
33. Я считаю, что большинство людей способны солгать, чтобы продвинуться по службе.
34. Я охотно принимаю участие в собраниях и других общественных мероприятиях.
35. Я ссорюсь с членами моей семьи очень редко.
36. Иногда я испытываю сильное желание нарушить правила приличия или кому-нибудь навредить.
37. Самая трудная борьба для меня – это борьба с самим собой.
38. Мышечные судороги или подергивания у меня бывают крайне редко (или почти не бывают).
39. Я довольно безразличен к тому, что со мной будет.
40. Иногда, когда я себя неважно чувствую, я бываю раздражительным.
41. Часто у меня такое чувство, что я сделал что-то не то или даже что-то плохое.
42. Некоторые люди до того любят командовать, что меня так и тянет делать все наперекор, даже если я знаю, что они правы.
43. Я часто считаю себя обязанным отстаивать то, что нахожу справедливым.
44. Моя речь сейчас такая же, как всегда (ни быстрее, ни медленнее, нет ни хрипоты, ни невнятности).
45. Я считаю, что моя семейная жизнь такая же хорошая, как у большинства моих знакомых.
46. Меня ужасно задевает, когда меня критикуют или ругают.
47. Иногда у меня бывает чувство, что я просто должен нанести повреждение себе или кому-нибудь другому.
48. Мое поведение в значительной мере определяется обычаями тех, кто меня окружает.
49. В детстве у меня была компания, где все старались стоять друг за друга.
50. Иногда меня так и подмывает с кем-нибудь затеять драку.
51. Бывало, что я говорил о вещах, в которых не разбираюсь.

52. Обычно я засыпаю спокойно и меня не тревожат никакие мысли.

53. Последние несколько лет я чувствую себя хорошо.

54. У меня никогда не было ни припадков, ни судорог.

55. Сейчас мой вес постоянен (я не хуюеу и не полнею).

56. Я считаю, что меня часто наказывали незаслуженно.

57. Я легко плачу.

58. Я мало устаю.

59. Я был бы довольно спокоюен, если бы у кого-нибудь из моей семьи были неприятности из-за нарушения закона.

60. С моим рассудком творится что-то неладное.

61. Чтобы скрыть свою застенчивость, мне приходится затрачиваать большие усилия.

62. Приступы головокружения у меня бывают очень редко (или почти не бывают).

63. Меня беспокоят сексуальные (половые) вопросы.

64. Мне трудно поддерживать разговор с людьми, с которыми я только что познакомился.

65. Когда я пытаюсь что-то сделать, часто замечаю, что у меня дрожат руки.

66. Руки у меня такие же ловкие и проворные, как и прежде.

67. Большую часть времени я испытываю общую слабость.

68. Иногда, когда я смущен, я сильно потею, и меня это очень раздражает.

69. Бывает, что я откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня.

70. Думаю, что я человек обреченный.

71. Бывали случаи, что мне было трудно удержаться, чтобы что-нибудь не стащить у кого-нибудь или где-нибудь, например в магазине.

72. Я злоупотреблял спиртными напитками.

73. Я часто о чем-нибудь тревожусь.

74. Мне бы хотелось быть членом нескольких кружков или обществ.

75. Я редко задыхаюсь, и у меня не бывает сильных сердцебиений.

76. Всю свою жизнь я строго следую принципам, основанным на чувстве долга.

77. Случалось, что я препятствовал или поступал наперекор людям просто из принципа, а не потому, что дело было действительно важным.

78. Если мне не грозит штраф и машин поблизости нет, я могу перейти улицу там, где мне хочется, а не там, где положено.

79. Я всегда был независимым и свободным от контроля со стороны семьи.

80. У меня бывали периоды такого сильного беспокойства, что я даже не мог усидеть на месте.

81. Зачастую мои поступки неправильно истолковывались.

82. Мои родители и (или) другие члены моей семьи придираются ко мне больше, чем надо.

83. Кто-то управляет моими мыслями.

84. Люди равнодушны и безразличны к тому, что с тобой случится.

85. Мне нравится быть в компании, где все подшучивают друг над другом.

86. В школе я усваивал материал медленнее, чем другие.

87. Я вполне уверен в себе.

88. Никому не доверять – самое безопасное.

89. Раз в неделю или чаще я бываю очень возбужденным и взволнованным.

90. Когда я нахожусь в компании, мне трудно найти подходящую тему для разговора.

91. Мне легко заставить других людей бояться себя и иногда я это делаю ради забавы.

92. В игре я предпочитаю выигрывать.

93. Глупо осуждать человека, обманувшего того, кто сам позволяет себя обманывать.

94. Кто-то пытается воздействовать на мои мысли.

95. Я ежедневно выпиваю много воды.

96. Счастливее всего я бываю, когда один.

97. Я возмущаюсь каждый раз, когда узнаю, что преступник по какой-либо причине остался безнаказанным.

98. В моей жизни был один или несколько случаев, когда я чувствовал, что кто-то посредством гипноза заставляет меня совершать те или иные поступки.

99. Я редко заговариваю с людьми первым.

100. У меня никогда не было столкновений с законом.

101. Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных людей – это как бы придает мне вес в собственных глазах.

102. Иногда, без всякой причины у меня вдруг наступают периоды необычайной веселости.

103. Жизнь для меня почти всегда связана с напряжением.
104. В школе мне было очень трудно говорить перед классом.
105. Люди проявляют по отношению ко мне столько сочувствия и симпатии, сколько я заслуживаю.
106. Я отказываюсь играть в некоторые игры, потому что у меня это плохо получается.
107. Мне кажется, что я завожу друзей с такой же легкостью, как и другие.
108. Мне неприятно, когда вокруг меня люди.
109. Как правило, мне не везет.
110. Меня легко привести в замешательство.
111. Некоторые из членов моей семьи совершали поступки, которые меня пугали.
112. Иногда у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.
113. Мне бывает трудно приступить к выполнению нового задания или начать новое дело.
114. Если бы люди не были настроены против меня, я в жизни достиг бы гораздо большего.
115. Мне кажется, что меня никто не понимает.
116. Среди моих знакомых есть люди, которые мне не нравятся.
117. Я легко теряю терпение с людьми.
118. Часто в новой обстановке я испытываю чувство тревоги.
119. Часто мне хочется умереть.
120. Иногда я бываю так возбужден, что мне бывает трудно заснуть.
121. Часто я перехожу на другую сторону улицы, чтобы избежать встречи с тем, кого я увидел.
122. Бывало, что я бросал начатое дело, так как боялся, что я не справлюсь с ним.
123. Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня.
124. Даже среди людей я чувствую себя одиноким.
125. Я убежден, что существует лишь одно единственное правильное понимание смысла жизни.
126. В гостях я чаще сижу в стороне и разговариваю с кем-нибудь одним, чем принимаю участие в общих развлечениях.

127. Мне часто говорят, что я вспыльчив.
128. Бывает, что я с кем-нибудь посплетничаю.
129. Часто мне бывает неприятно, когда я пытаюсь предостеречь кого-либо от ошибок, а меня понимают неправильно.
130. Я часто обращаюсь к людям за советом.
131. Часто, даже тогда, когда для меня все складывается хорошо, я чувствую, что мне все безразлично.
132. Меня довольно трудно вывести из себя.
133. Когда я пытаюсь указать людям на их ошибки или помочь, они часто понимают меня неправильно.
134. Обычно я спокоен и меня нелегко вывести из душевного равновесия.
135. Я заслуживаю сурового наказания за свои проступки.
136. Мне свойственно так сильно переживать свои разочарования, что я не могу заставить себя не думать о них.
137. Временами мне кажется, что я ни на что не пригоден.
138. Бывало, что при обсуждении некоторых вопросов я, особо не задумываясь, соглашался с мнением других.
139. Меня весьма беспокоят всевозможные несчастья.
140. Мои убеждения и взгляды непоколебимы.
141. Я думаю, что можно, не нарушая закон, попытаться найти в нем лазейку.
142. Есть люди, которые мне настолько неприятны, что я в глубине души радуюсь, когда они получают нагоняй за что-нибудь.
143. У меня бывали периоды, когда я из-за волнения терял сон.
144. Я посещаю всевозможные общественные мероприятия, потому что это позволяет побывать среди людей.
145. Можно простить людям нарушение правил, которые они считают неразумными.
146. У меня есть дурные привычки, которые настолько сильны, что бороться с ними просто бесполезно.
147. Я охотно знакомлюсь с новыми людьми.
148. Бывает, что неприличная и даже непристойная шутка у меня вызывает смех.
149. Если дело у меня идет плохо, мне сразу хочется все бросить.
150. Я предпочитаю действовать согласно собственным планам, а не следовать указаниям других.

151. Люблю, чтобы окружающие знали мою точку зрения.
152. Если я плохого мнения о человеке или даже презираю его, я мало стараюсь скрыть это от него.
153. Я человек нервный и легко возбудимый.
154. Все у меня получается плохо, не так, как надо.
155. Будущее кажется мне безнадежным.
156. Люди довольно легко могут изменить мое мнение, даже если до этого оно казалось мне окончательным.
157. Несколько раз в неделю у меня бывает чувство, что должно случиться что-то страшное.
158. Чаще всего я чувствую себя усталым.
159. Я люблю бывать на вечерах и просто в компаниях.
160. Я стараюсь уклониться от конфликтов и затруднительных положений.
161. Меня часто раздражает, что я забываю, куда кладу вещи.
162. Приключенческие рассказы мне нравятся больше, чем о любви.
163. Если я захочу сделать что-то, но окружающие считают, что этого делать не стоит, я легко могу отказаться от своих намерений.
164. Глупо осуждать людей, которые стремятся взять от жизни все, что могут.
165. Мне безразлично, что обо мне думают другие.

Ответы на вопросы заносятся в бланк. Обработка результатов осуществляется путем подсчета количества совпадений ответов испытуемого с ключом по каждой из шкал. Каждое совпадение с «ключом» оценивается в один балл. Начинать обработку следует со шкалы достоверности, чтобы оценить стремление обследуемого представить себя в более социально-привлекательном виде. Если обследуемый набирает по шкале достоверности более 10 баллов, результат тестирования следует считать недостоверным, и после проведения разъяснительной беседы необходимо повторить тестирование.

«Сырые» баллы шкал «поведенческая регуляция», «коммуникативный потенциал» и «моральная нормативность» суммируются, что соответствует значению «личный адаптационный потенциал». Полученное значение переводится в стены и определяется группа развития адаптационных способностей.

Для удобства «сырые» значения шкал «поведенческая регуляция», «коммуникативный потенциал» и «моральная нормативность» также переводятся в стены. Значение в 4-6 стенов является средним. Интерпретация высоких (более 6 стенов) и низких (менее 4 стенов) значений этих шкал приведена ниже.

Регистрационный бланк «МЛО-Адаптивность»

Ф.И.О. _____																
Дата обследования _____																
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45		
46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60		
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75		
76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90		
91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105		
106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120		
121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135		
136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150		
151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165		
	ПР			КП			МН			ЛАП			Группа АД		Группа ППО	
Балл																
Стен																

Ключи к шкалам «МЛО – Адаптивность»

<i>Достоверность (Д)</i>	
«Нет»	
I, 10, 19, 31, 51, 69, 78, 92, 101, 116, 128, 138, 148	
<i>Поведенческая регуляция (ПР)</i>	
«Да»	«Нет»
4, 6, 7, 8, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 28, 29, 30, 37, 39, 40, 41, 47, 57, 60, 63, 65, 67, 68, 70, 71, 73, 75, 80, 82, 83, 84, 86, 89, 94, 95, 96, 98, 102, 103, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 129, 131, 135, 136, 137, 139, 143, 146, 149, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162	2, 3, 5, 23, 25, 32, 38, 44, 45, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 87, 105, 127, 132, 134, 140
<i>Коммуникативный потенциал (КП)</i>	
«Да»	«Нет»
9, 24, 27, 33, 43, 46, 61, 64, 81, 88, 90, 99, 104, 106, 114, 121, 126, 133, 142, 151, 152	26, 34, 35, 48, 74, 85, 107, 130, 144, 147, 159
<i>Моральная нормативность (МН)</i>	
«Да»	«Нет»
14, 22, 36, 42, 50, 56, 59, 72, 77, 79, 91, 93, 125, 141, 145, 150, 164, 165	13, 76, 97, 100, 160, 163

**Перевод в стандартные баллы результатов шкалы
«Личностный адаптационный потенциал»
и интерпретация результатов**

Сте- ны	ЛАП	Группа адапта- ции	Интерпретация
1	61 и >	3 группа	Группа заниженной адаптации. Признаки явных акцентуаций характера и некоторые признаки психопатий. Пограничное психическое состояние. Процесс адаптации протекает тяжело. Возможны нервно-психические срывы, длительные нарушения функционального состояния. Низкая нервно-психическая устойчивость. Конфликтность. Возможны неадекватные поступки
2	51-61		
3	40-50		
4	33-39		
5	28-32	2 группа	Группа удовлетворительной адаптации. Возможные признаки акцентуации компенсированы, могут проявляться при смене деятельности. Успех адаптации зависит от внешних условий среды. При неблагоприятных условиях процесс социализации осложнен, возможны асоциальные срывы, появление агрессивности и конфликтности. Функциональное состояние в начальные этапы адаптации может быть нарушено. Необходим постоянный контроль
6	22-27		
7	16-21		
8	11-15	1 группа	Группа хороших адаптационных способностей. Лица легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро «входят в коллектив», легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию нового поведения и социализации, как правило, не конфликтны, обладают высокой эмоциональной устойчивостью. Функциональное состояние лиц этих групп в период адаптации остается в пределах нормы. Работоспособность сохраняется
9	6-10		
10	1-5		

**Перевод в стандартные баллы результатов шкал
«Поведенческая регуляция», «Коммуникативный потенциал»,
«Моральная нормативность»
и интерпретация результатов**

Стены	Шкалы					
	<i>Поведенческая регуляция</i>		<i>Коммуникативный потенциал</i>		<i>Моральная нормативность</i>	
	Баллы	Интерпретация стенов	Баллы	Интерпретация стенов	Баллы	Интерпретация стенов
1	46 и более	Низкий уровень поведенческой регуляции, склонность к нервно-психическим срывам, отсутствие адекватной самооценки и восприятия действительности	27 и более	Низкий уровень коммуникативных способностей, затруднение в построении контактов с окружающими, проявление агрессивности, повышенная конфликтность	18 и более	Низкий уровень социализации, личность не может адекватно оценить свое место и роль в коллективе, не стремится соблюдать общепринятые нормы поведения
2	38-45		22-26		15-17	
3	30-37		17-21		12-14	
4	22-29	Средние значения	13-16	Средние значения	10-11	Средние значения
5	16-21		10-12		7-9	
6	13-15		7-9		5-6	
7	9-12	Высокий уровень нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции, высокая адекватная самооценка, адекватное восприятие действительности	5-6	Высокий уровень коммуникативных способностей, легко устанавливает контакты с окружающими, не конфликтен	3-4	Высокий уровень социализации, адекватно оценивает свою роль в коллективе, ориентируется на соблюдение общепринятых норм поведения
8	6-8		3-4		2	
9	4-5		1-2		1	
10	0-3		0		0	

Определение индивидуально-психологических характеристик и адаптационного потенциала молодых специалистов в динамике позволит разрабатывать и реализовывать программы их индивидуального психологического сопровождения.

3.6. РАЗРАБОТКА И КОРРЕКТИРОВКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И СОКРАЩЕНИЮ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

Разработка и ежегодная корректировка рекомендаций по предупреждению и сокращению текучести кадров выпускников осуществляется кадровыми аппаратами ГУВД и образовательных учреждений МВД России по следующим основным направлениям:

- совершенствование профориентационной работы;
- повышение качества профессионально-психологического отбора;
- оптимизация мероприятий по социопсихологическому сопровождению молодых специалистов в процессе служебной деятельности с разработкой при необходимости индивидуальных коррекционных программ;
- оптимизация морально-психологического климата в ОВД, стиля руководства и управленческого поведения руководителей;
- специфические мероприятия, выдвигаемые практикой деятельности конкретного ОВД.

В плане профориентационной работы в первую очередь следует обратить внимание на повышение осведомленности кандидатов на обучение в образовательное учреждение МВД России о будущей профессиональной деятельности; о требованиях, предъявляемых профессией сотрудника ОВД к личности; о реалиях несения службы в ОВД. С целью пополнения знаний о будущей профессии целесообразно проведение открытых дверей не только в вузе МВД России, но и в ОВД.

При проведении профессионально-психологического отбора кандидатов на обучение в образовательное учреждение МВД России необходимо выдерживать жесткие критерии отбора на всех его этапах.

В процессе обучения в образовательном учреждении МВД России должно быть увеличено количество практических занятий на базе органов внутренних дел, необходимо знакомить обучающихся с реальной работой органов предварительного следствия и дознания, уделять особое внимание формированию навыков практического применения уголовного и уголовно-процессуального законодательства.

В процессе социопсихологического сопровождения молодых специалистов необходимо обратить внимание на формирование у них психологической готовности к началу и трудностям самостоятельной профессиональной деятельности еще в период обучения в вузе. Уровень психологической готовности во многом влияет на успешность профессиональной адаптации, которая, в свою очередь, является целостным процессом освоения новых ролей и функций, связанных с новым социальным положением в профессиональной сфере жизнедеятельности.

Мероприятия по формированию психологической готовности выпускников к самостоятельной профессиональной деятельности, осуществляемые в рамках психологического сопровождения курсантов и слушателей в процессе обучения, должны включать диагностику и мониторинг профессионально важных качеств, проведение соответствующих спецкурсов и психологических тренингов по их формированию и развитию, включая адаптационные способности будущих сотрудников ОВД. При этом определяющим направлением в работе должна являться ориентация будущих сотрудников на общее и профессиональное развитие, самопознание, самостоятельное повышение уровня своей профессиональной компетентности.

Следует подчеркнуть, что психологам ОВД на основе преемственности необходимо продолжить работу по развитию профессионально важных качеств у молодых сотрудников, а также уделять особое внимание мероприятиям по адаптации их к службе. Адаптации молодых сотрудников, стабилизации кадрового состава, формированию высокопрофессионального кадрового потенциала ОВД будут способствовать реализация в органах внутренних дел комплексной научно-обоснованной программы социопсихологического обеспечения сотрудников, в рамках которой необходимо предусмотреть мониторинг профессионально значимых качеств сотрудников и прогнозирование их профессиональной успешности.

Психологи органов внутренних дел должны:

- проводить индивидуальные собеседования со специалистами, имеющими пониженную мотивацию к профессионально-личностному развитию и сниженные адаптационные ресурсы;
- разрабатывать коррекционные программы нуждающимся, включающие мероприятия по социально-психологической адаптации;

- осуществлять индивидуальное консультирование выпускников по вопросам профилактики психологической усталости и коррекции негативных психических состояний;
- проводить обучение сотрудников методам и техникам психорегуляции;
- консультировать руководителей по вопросам адаптации специалистов к условиям служебной деятельности, формирования оптимального психологического климата в коллективе и стиля руководства им, а также эффективного управленческого поведения руководящего состава.

На наш взгляд, целесообразно ежегодное проведение расширенного совместного оперативного совещания ГУВД и образовательного учреждения МВД России с приглашением руководителей подразделений, психологов, наставников и всех задействованных в процессе анализа текучести кадров лиц, на котором обсуждаются выявленные проблемы.

Внедрение системы мониторинга текучести кадров выпускников образовательных учреждений МВД России позволит разрабатывать адекватные мероприятия по оптимизации закрепляемости выпускников образовательных учреждений МВД России.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе исследования проведен аналитический обзор литературных источников по изучаемой проблеме. Обоснованы методики, позволяющие изучать текучесть кадров и выявлять ее причины. Проанализированы уровень, динамика и причины текучести кадров молодых специалистов (по материалам СибЮИ МВД России и ГУВД КК). Изучены результаты мониторинга общественного мнения сотрудников ОВД по поводу их намерений относительно дальнейшей службы в ОВД, социальной и правовой защищенности, психоэмоциональной ситуации среди сотрудников ОВД и т.д. Проанализированы экспертные оценки факторов, влияющих на текучесть кадров, а также системы закрепления молодых специалистов-выпускников СибЮИ МВД России в подразделениях ОВД. Осуществлен анализ социально-психологического исследования климата и стиля руководства в подразделениях ОВД с максимальной и минимальной текучестью кадров. Изучены индивидуально-психологические характеристики молодых специалистов, уволившихся из ОВД, не прослужив три года после окончания образовательного учреждения МВД России.

Разработана схема мониторинга текучести кадров и критерии, по которым он должен осуществляться. Даны рекомендации по предупреждению и сокращению текучести кадров выпускников образовательных учреждений МВД России.

Таким образом, относительно высокий уровень текучести кадров в органах внутренних дел диктует необходимость мониторинга ее состояния, разработки комплекса мероприятий по оптимизации закрепления выпускников в подразделениях ОВД, начиная с профориентационной работы, качественного

отбора кандидатов на обучение в вузы МВД России, выявления индивидуально-психологических характеристик лиц, уволившихся из ОВД, изучения и прогнозирования успешности учебной и служебной деятельности обучаемых и молодых специалистов и заканчивая разработкой коррекционных программ, включающих мероприятия по социально-психологической адаптации. Внедрение системы мониторинга текучести кадров выпускников образовательных учреждений МВД России позволит разрабатывать адекватные мероприятия по оптимизации их закрепляемости в ОВД.

Результаты исследования могут быть использованы в работе кадровых аппаратов и служб психологического обеспечения ОВД и образовательных учреждений МВД России.

**РЕКОМЕНДУЕ-
МАЯ**

1. Андреева, Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – М. : Аспект-пресс, 1997.
2. Абрамчик, Г.А. Рынок труда: современные тенденции и проблемы регулирования / Г.А. Абрамчик, Л.С. Степаненко, Г.Я. Белякова. – Красноярск : Сибирский государственный технологический университет, 2001.
3. Актуальные проблемы формирования и использования трудовых ресурсов Красноярского края и возможные пути их решения (анализ, рекомендации, прогнозы). Вып. 3. – Красноярск : Комитет труда администрации Красноярского края, 2003.
4. Аналитический обзор взаимодействий образовательных учреждений и органов внутренних дел по проблемам комплектования ведомственных учебных заведений. – М. : ГУК МВД России. – 2002.
5. Бурлачук, Л.Ф. Психодиагностика / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. – СПб. : Питер Ком, 1999.
6. Горбач, Н.А. Разработка базы данных профессионально-психологического обследования абитуриентов образовательных учреждений МВД России : научно-методическое пособие / Н.А. Горбач, М.В. Гуляева. – Красноярск : Сибирский юридический институт МВД России, 1999.
7. Горбач, Н.А. Инновационные технологии отбора и сопровождения обучаемых и специалистов / Н.А. Горбач. – Красноярск : Сибирский юридический институт МВД России, 2001.
8. Изучение и формирование общественного мнения о деятельности органов внутренних дел (1998-2007 г.г.) : отчет о НИР (заключ.) : 06-02 / ГИЦ МВД России ; рук. Невирко Д.Д. ; исполн. : Горбач Н.А. [и др.]. – М., 2007. – 50 с. – Инв. №.03070718.

9. Климов, Е.А. Введение в психологию труда / Е.А. Климов. – М. : Юнити, 1998.

10. Кобзин, Д.А. Работа по адаптации молодых сотрудников в правоохранительных органах / Д.А. Кобзин // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 1999. – №2.

11. Кулаичев, А.П. Полное собрание сочинений: в 3 т. Т. 1. Методы и средства анализа данных в среде Windows. STADIA / А.П. Кулаичев. – М. : Информатика и компьютеры, 1999.

12. Лучшие психологические тесты профотбора и профориентации / под ред. А.Ф. Кудряшова. – Петрозаводск : Петроком, 1992.

13. Мерков, А.М. Санитарная статистика / А.М. Мерков, Л.Е. Поляков. – М. : Медицина, 1974.

14. Назаров, С.Д. Анализ и прогнозирование текучести кадров молодых специалистов – выпускников образовательных учреждений МВД России / С.Д. Назаров, Д.Д. Невирко, Н.А. Горбач, А.А. Павлюк. – Красноярск, 2006.

15. Налчаджян, А.А. Социально-психологическая адаптация личности / А.А. Налчаджян. – Ереван: Изд-во АН Армянской ССР, 1988.

16. Невирко, Д.Д. Методики изучения профессионально-психологических и социальных качеств молодежи / Д.Д. Невирко, Н.А. Горбач. – Красноярск : Сибирский юридический институт МВД России, 1999.

17. Невирко, Д.Д. Особенности социализации личности в авторитарных институтах России 90-х годов (социологический анализ специфики профессиональной подготовки кадров органов внутренних дел) : автореф. дис. ... докт. соц. наук / Д.Д. Невирко. – Барнаул, 1999.

18. Невирко, Д.Д. Проблемы социализации молодежи Сибирского региона в современных условиях / Д.Д. Невирко, Н.А. Горбач. // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2000. – №1 (13).

19. Немов, Р.С. Психология: в 3 кн. Кн.1. Общие вопросы психологии / Р.С. Немов. – М. : Гуманит. изд-во «Центр Владос», 1999.

20. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел / под ред. Б.Г. Бовина [и др.]. – М. : Академия МВД России, 1997.

21. О текучести кадров молодых специалистов : аналитическая справка ГУК МВД России от 24 декабря 2003 года №21/16/8138.

22. Петровский, В.А. Психология неадаптивной активности / В.А. Петровский. – М. : ТОО «Горбунок», 1992.

23. Подготовка выпускников образовательных учреждений МВД России к службе в органах внутренних дел : сборник аналитических и методических материалов. – М. : ИМЦ ГУК МВД России, 2003.

24. Практика оказания психологической помощи курсантам военно-учебных заведений : методические рекомендации. – М. : Мин-во обороны Российской Федерации, 1996.

25. Практическая психология / под ред. М.К. Тутушкиной. – СПб. : Изд-во «Дидактика плюс», 1998.

26. Проблемы комплектования, распределения и закрепления выпускников образовательных учреждений МВД России. Состояние и проблемы закрепления молодых специалистов – выпускников образовательных учреждений МВД России в подразделениях ОВД (на примере СибЮИ МВД России) : отчет о НИР (заключ.) : 06-02 / Сибирский юридический институт МВД России ; рук. Невирко Д.Д. ; исполн. : Ключевич А.Н. [и др.]. – Красноярск, 2004. – 30 с. – Инв. №02043270.

27. Психологическая теория коллектива / под ред. А.В. Петровского. – М. : Педагогика, 1979.

28. Психологические тесты для деловых людей / сост. Литвинцева Н.А. Приложение к журналу «Управление персоналом». – М.: ВИНТИ, 1996.

29. Психологические тесты : в 2 т. / под ред. А.А. Карелина. – М.: Гуманит. Изд. центр ВЛАДОС, 1999.

30. Психология. Педагогика. Этика / под ред. Ю.В. Наумкина. – М. : Закон и право, ЮНИТИ, 1999.

31. Психологическое обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях МВД России / под ред. А.С. Батышева. – Иркутск : ВСИ МВД России, 1999.

32. Рабочая книга практического психолога: технология эффективной профессиональной деятельности : пособие для специалистов, работающих с персоналом. – М. : Красная площадь, 1996.

33. Райгородский, Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / Д.Я Райгородский. – Самара: Издательский дом «БАХРАХ-М», 2000.

34. Сепетлиев, Д. Статистические методы в научных медицинских исследованиях / Д.Сепетлиев ; под ред. А.М. Меркова. – М. : Медицина, 1968.

35. Словарь практического психолога / сост. С.Ю. Головин. – Минск : Харвест, 1997.

36. Собчик, Л.Н. Введение в психологию индивидуальности / Л.Н. Собчик. – М. : Институт прикладной психологии, 1998.

37. Совершенствование социальной и профессиональной адаптации учащихся к условиям учебной и служебной деятельности в образовательных учреждениях МВД России : отчет о НИР (заключ.) : 06-02 / Сибирский юридический институт МВД России ; рук. Горбач Н.А. ; исполн. : Рубчевский К.В. – Красноярск, 2001. – 121 с. – Инв. №02.2. 00 105943.

38. Состояние работы с кадрами ОВД РФ за 2001 год : методическое пособие. – М. : ГУК и КП МВД России, 2001.

39. Текучесть кадров в органах внутренних дел : аналитический обзор. – М. : ГУК и КП МВД России, 1999.

40. Текучесть кадров выпускников образовательных учреждений МВД России : аналитический обзор. – М. : ГУК МВД России, 2003.

41. Текучесть кадров из числа выпускников образовательных учреждений МВД России : аналитический обзор. – М. : ДКО МВД России, 2006.

42. Текучесть кадров молодых специалистов – выпускников образовательных учреждений МВД России: индивидуально-психологические характеристики выпускников ОУ МВД России, увольняющихся из ОВД, не прослужив 3 года после окончания : отчет о НИР (заключ.) : 06-02 / Сибирский юридический институт МВД России ; рук. Лисняк М.А. ; исполн. : Евтихов О.В. [и др.]. – Красноярск, 2004. – 59с. – Библиогр.: с. 56-59. – Инв. №02043559.

43. Текучесть кадров молодых специалистов – выпускников образовательных учреждений МВД России: прогнозирование успешности учебной и служебной деятельности учащихся образовательных учреждений МВД России : отчет о НИР (заключ.) : 06-02 / Сибирский юридический институт МВД Рос-

сии ; рук. Терсков В.А. ; исполн. : Ефимов С.Н. [и др.]. – Красноярск, 2004. – 66 с. – Инв. №02043211.

44. Фурсов, О. Занятость молодежи – важнейший элемент ее социализации / О. Фурсов // Человек и труд. – 2003. – №3.

45. Хорошавина, Е.А. Психологический анализ трудностей адаптации слушателей вуза (на примере ИФ ЮИ МВД России) / Е.А. Хорошавина // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 1996. – №1 (3).

46. Харитонов, А.Н. Адаптация слушателей в период вузовской подготовки / А.Н. Харитонов, А.Ф. Караваяев // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 1996. – №2 (4).

47. Шиган, Е.Н. Методы прогнозирования и моделирования в социально-гигиенических исследованиях / Е.Н. Шиган. – М. : Медицина, 1986.

ПРИЛОЖЕНИЯ

СЛУЖЕБНЫЙ ОТЗЫВ

о качестве подготовки и эффективности служебной деятельности молодого специалиста

Ф.И.О., звание молодого специалиста

проходящего службу в

наименование органа внутренних дел

ЧАСТЬ 1

(заполняется непосредственным руководителем)

1.1	Уровень подготовки по специальности	Уровень				
		высокий	выше среднего	средний	ниже среднего	низкий
1.1.1	Теоретическая подготовка (теоретические знания)	5	4	3	2	1
1.1.2	Практическая подготовка (навыки, умения)	5	4	3	2	1
1.1.3	Эффективность деятельности в простых и типичных ситуациях	5	4	3	2	1
1.1.4	Эффективность деятельности в сложных и нетипичных ситуациях	5	4	3	2	1
1.1.5	Владение огнестрельным оружием	5	4	3	2	1
1.1.6	Физическая подготовленность	5	4	3	2	1
1.2	Профессиональная компетентность	Уровень				
		высокий	выше среднего	средний	ниже среднего	низкий
1.2.1	Ориентация в служебных вопросах	5	4	3	2	1
1.2.2	Качество выполнения заданий, приказов	5	4	3	2	1
1.2.3	Качество составления служебных документов	5	4	3	2	1
1.2.4	Исполнительская дисциплина	5	4	3	2	1
1.2.5	Самостоятельность	5	4	3	2	1
1.2.6	Инициативность	5	4	3	2	1
1.2.7	Организаторские способности	5	4	3	2	1
1.2.8	Знание и использование нормативных актов и инструкций	5	4	3	2	1
1.2.9	Способность в короткие сроки справляться с большим объемом работ	5	4	3	2	1
1.2.10	Общий уровень коммуникативной компетентности	5	4	3	2	1
1.2.11	Иное (указать и оценить)	5	4	3	2	1
1.3	Личностные качества	Уровень				
		высокий	выше среднего	средний	ниже среднего	низкий
1.3.1	Ответственность	5	4	3	2	1
1.3.2	Неконфликтность	5	4	3	2	1
1.3.3	Целеустремленность	5	4	3	2	1
1.3.4	Добросовестность	5	4	3	2	1
1.3.5	Стрессоустойчивость	5	4	3	2	1
1.3.6	Работоспособность	5	4	3	2	1
1.3.7	Дисциплинированность	5	4	3	2	1

1.4.	Служебно-профессиональная направленность	Выраженность (нужное подчеркнуть)				
1.4.1	Приверженность профессии, соблюдение норм и правил профессионального взаимодействия	5 – очень выражена, 4 – выражена выше среднего, 3 – выражена средне, 2 – слабо выражена, 1 – невыражена				
1.4.2	Представление о профессии	5 – адекватное, 4 – идеализированное, 3 – соответствующее общепризнанному, 2 – эгоистическое, 1 – негативное				
1.4.3	Представление о собственных профессиональных возможностях	5 – адекватное, 4 – в основном верное, 3 – идеализированное, 2 – завышенное, 1 – заниженное				
1.4.4	Мотивация к профессиональной деятельности	5 – высокая выраженность социально-значимых мотивов (помощь людям, соблюдение порядка, личностный рост и т.п.), 4 – преобладание социально-значимых мотивов, 3 – смешанная мотивация, 2 – невыраженная мотивация, 1 – преобладание социально-незначимых мотивов (карьерный рост, материальное благополучие и т.п.)				
1.4.5	Ориентация на службу (стремление продолжать служить в ОВД)	5 – высоко устойчивая, 4 – устойчива выше среднего, 3 – в основном устойчивая, 2 – частично устойчивая, 1 – отсутствует				
1.4.6	Руководство моральными нормами в профессиональной деятельности	5 – безусловное соблюдение, 4 – соблюдение выше среднего, 3 – соблюдение в основном, 2 – частичное соблюдение, 1 – игнорирование				
1.4.7	Преобладающая жизненная позиция	5 – социально-творческая, 4 – демократическая, 3 – в основном активная, 2 – невыраженная, 1 – потребительская				
1.4.8	Стремление совершенствовать профессиональный уровень	5 – высокое, 4 – выше среднего, 3 – среднее, 2 – ниже среднего, 1 – низкое				
1.4.9	Соответствие занимаемой должности	5 – высокое, 4 – выше среднего, 3 – среднее, 2 – ниже среднего, 1 – низкое				
1.4.10	Перспектива выдвижения на вышестоящую должность	5 – высокая, 4 – выше среднего, 3 – средняя, 2 – ниже среднего, 1 – низкая				
15	Участие в культурно- массовой, спортивной и общественной деятельности	Уровень				
		5 – высокий	4 – выше среднего	3 – средний	2 – ниже среднего	1 – низкий
16	Оценка здоровья	5 – отсутствие заболеваний	4 – очень редкие заболевания	3 – периодические заболевания	2 – довольно частые заболевания	1 – есть хронические заболевания (часто и длительно болеет)
1.7	Стремление к продвижению по службе	5 – сильно выражено, 4 – выражено выше среднего, 3 – средний уровень, 2 – проявляется слабо, 1 – отсутствует				
1.8	Соответствие занимаемой должности	5 – может выполнять работу с большим объемом, 4 – полностью соответствует, 3 – в основном соответствует, 2 – частично соответствует, 1 – не соответствует				

должность, подразделение, звание непосредственного руководителя

Ф.И.О., подпись, дата

ПРОДОЛЖЕНИЕ СЛУЖЕБНОГО ОТЗЫВА
ЧАСТЬ 2
(заполняется сотрудником отдела кадров)

Ф.И.О, звание молодого специалиста

2.1 **ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ (ВПИСАТЬ)**

2.1.1 **НАИМЕНОВАНИЕ ОРГАНА
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ (МЕСТО РА-
БОТЫ, ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ)**

2.1.2 **НАИМЕНОВАНИЕ ОБРАЗОВА-
ТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ МВД
РОССИИ**

2.1.3 **ГОД ВЫПУСКА**

2.1.4 **СПЕЦИАЛЬНОСТЬ**

2.1.5 **ДОЛЖНОСТЬ**

2.1.6 **ЗАНИМАЕМАЯ ДОЛЖНОСТЬ СООТВЕТСТВУЕТ
ПОЛУЧЕННОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ?
(ОБВЕДИТЕ ВАРИАНТ ОТВЕТА)**

ДА

НЕТ

2.2	Виды нарушений служебной дисциплины, повлекших взыскания	Количество за период службы				
		нет	1 раз	2 раза	3 раза	4 раза и более
2.2.1	Нарушение исполнительской дисциплины	5	4	3	2	1
2.2.2	Невыход на службу без уважительной причины	5	4	3	2	1
2.2.3	Утрата служебных документов	5	4	3	2	1
2.2.4	Употребление алкогольных напитков на службе	5	4	3	2	1
2.2.5	Нетоварищеские («неуставные») отношения с коллегами по работе	5	4	3	2	1
2.2.6	Совершение ДТП	5	4	3	2	1
2.2.7	Грубость, бестактность в отношении граждан	5	4	3	2	1
2.2.8	Прочие (указать какие)	5	4	3	2	1
2.3	Виды взыскания	нет	1 раз	2 раза	3 раза	4 раза и более
2.3.1	Замечание	5	4	3	2	1
2.3.2	Выговор	5	4	3	2	1
2.3.3	Строгий выговор	5	4	3	2	1
2.3.4	Предупреждение о неполном служебном соответствии	5	4	3	2	1
2.3.5	Понижение в должности	5	4	3	2	1
2.3.6	Снижение в специальном звании	5	4	3	2	1
2.3.7	Лишение нагрудного знака	5	4	3	2	1
2.3.8	Увольнение из ОВД	дата, причина				
2.4	Виды поощрений	4 раза и более	3 раза	2 раза	1 раз	нет
2.4.1	Объявление благодарности	5	4	3	2	1
2.4.2	Выдача денежной премии	5	4	3	2	1
2.4.3	Награждение ценным подарком	5	4	3	2	1
2.4.4	Занесение в книгу почета (на доску почета)	5	4	3	2	1
2.4.5	Награждение почетной грамотой	5	4	3	2	1
2.4.6	Награждение нагрудным знаком	5	4	3	2	1
2.4.7	Награждение личной фотографией у развернутого знамени органа внутренних дел	5	4	3	2	1
2.4.8	Досрочное присвоение очередного специального звания	5	4	3	2	1
2.4.9	Присвоение специального звания на одну ступень выше звания, предусмотренного по занимаемой штатной должности	5	4	3	2	1

Начальник отдела кадров

наименование подразделения, звание

Ф.И.О., подпись

дата

ПРОДОЛЖЕНИЕ СЛУЖЕБНОГО ОТЗЫВА
ЧАСТЬ 3
(заполняется психологом подразделения)

Ф.И.О, звание молодого специалиста

3.1	Результаты социально-психологического исследования коллектива, в котором работает молодой сотрудник					
3.1.1	Социально-психологический климат в служебном коллективе	Уровень				
		благоприятный	в основном благоприятный	противоречивый, неустойчивый	в основном неблагоприятный	неблагоприятный
		5	4	3	2	1

3.1.2	Результаты социометрического исследования служебного коллектива¹	ранг	Уровень				
			высокий	выше среднего	средний	ниже среднего	низкий
3.1.2.1	Эмоциональный компонент		5	4	3	2	1
3.1.2.2	Служебный компонент		5	4	3	2	1
3.1.2.3	Организаторский компонент		5	4	3	2	1
3.1.2.4	Общественный компонент		5	4	3	2	1
3.2	Результаты индивидуально-психологического изучения личности молодого сотрудника						
3.2.1	Результаты изучения адаптационного потенциала²	результаты (баллы)	Уровень				
			высокий	выше среднего	средний	ниже среднего	низкий
3.2.1.1	Уровень адаптационного потенциала		5 (1-15 б.)	4 (16-27б.)	3 (28-32б.)	2 (33-39б.)	1 (40б. и более)
3.2.1.2	Уровень поведенческой регуляции		5 (0-12 б.)	4 (13-15б.)	3 (16-29 б.)	2 (30-37 б.)	1 (37 б. и более)
3.2.1.3	Уровень коммуникативного потенциала		5 (0-6 б.)	4 (7-9 б.)	3 (10-16б.)	2 (17-21 б.)	1 (22б. и более)
3.2.1.4	Уровень моральной нормативности		5 (0-4 б.)	4 (5-6 б.)	3 (7-11 б.)	2 (12-14 б.)	1 (15б. и более)

¹ Рекомендуемая методика «Социометрический анализ групп» (разработчики Д.В. Лифинцева, К.Л. Романовский).

² Рекомендуемая методика «МЛО-адаптивность» (авторы: А.Г.Маклаков, С.В.Чермянин). При использовании иной методики указать название, автора и результаты.

Результаты дополнительной методики (указать название и автора)							
	Показатели	результаты	Уровень				
			высокий	выше среднего	средний	ниже среднего	низкий
3.2.1.5			5	4	3	2	1
3.2.1.6			5	4	3	2	1
3.2.1.7			5	4	3	2	1
3.2.1.8			5	4	3	2	1

	Результаты изучения индивидуально-типологических особенностей ¹	результаты (баллы)	Уровень				
			норма (1-4 балла)	акцентуация* (5-6 баллов)	акцентуация** (7 баллов)	дезадаптация* (8-баллов)	дезадаптация** (9 баллов)
3.2.2							
3.2.2.1	Экстраверсия		5	4	3	2	1
3.2.2.2	Спонтанность		5	4	3	2	1
3.2.2.3	Агрессивность		5	4	3	2	1
3.2.2.4	Ригидность		5	4	3	2	1
3.2.2.5	Интроверсия		5	4	3	2	1
3.2.2.6	Сензитивность		5	4	3	2	1
3.2.2.7	Тревожность		5	4	3	2	1
3.2.2.8	Лабильность		5	4	3	2	1

Результаты дополнительной методики (указать название и автора)							
	Показатели	результаты	Уровни				
			высокий	выше среднего	средний	ниже среднего	низкий
3.2.2.9			5	4	3	2	1
3.2.2.10			5	4	3	2	1
3.2.2.11			5	4	3	2	1
3.2.2.12			5	4	3	2	1
3.2.2.13			5	4	3	2	1
3.2.2.14			5	4	3	2	1
3.2.2.15			5	4	3	2	1
3.2.2.16			5	4	3	2	1

3.2.3	Группа психологической пригодности к службе	рекомендуется в первую очередь	рекомендуется	рекомендуется в основном	рекомендуется условно	не рекомендуется
		5	4	3	2	1

Психолог подразделения

наименование подразделения, звание

Ф.И.О., подпись

дата

¹ Рекомендуемая методика «Индивидуально-типологический опросник – ИТО» (автор Л.Н. Собчик). При использовании иной методики указать название, автора и результаты.

**ИНСТРУКЦИЯ
ПО ЗАПОЛНЕНИЮ СЛУЖЕБНОГО ОТЗЫВА
ОРГАНА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ О КАЧЕСТВЕ ПОДГОТОВКИ
И ЭФФЕКТИВНОСТИ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА – ВЫПУСКНИКА
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ МВД РОССИИ¹**

1. Общие положения

1.1. Настоящая Инструкция определяет порядок заполнения, сбора, анализа и дальнейшей работы со служебными отзывами комплектующего органа внутренних дел о качестве подготовки и эффективности служебной деятельности молодых специалистов по истечении 3-х лет после окончания ими образовательного учреждения МВД России².

1.2. Отзыв предназначен для совершенствования индивидуально-воспитательной работы с молодыми специалистами, а также для выработки мер по оптимизации учебно-воспитательного процесса в учебных заведениях МВД России.

1.3. Отзыв содержит краткую информацию о выпускнике вуза МВД России, оценку полученных им в институте знаний и умений, успешности их реализации в профессиональной деятельности, а также рекомендации по совершенствованию учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях МВД России.

2. Организация и порядок заполнения отзыва

2.1. Отзыв составляется на выпускников образовательных учреждений МВД России по истечении трех лет службы после окончания образовательных учреждений.

2.2. В течение последнего месяца третьего года службы молодого специалиста после окончания образовательного учреждения МВД России инспектор отдела кадров формирует и отдает для заполнения соответствующие части непосредственным исполнителям.

2.3. Первая часть отзыва заполняется непосредственным руководителем молодого специалиста и содержит оценку уровня профессиональной подготовленности по специальности, а также ряд социально-психологических и профессиональных качеств молодого сотрудника. Последовательно **каждый** из критериев, приведенных во второй колонке, оценивается по шкале, содержащейся в третьей колонке. Наиболее подходящий вариант ответа обводится кружком.

¹ далее Инструкция

² далее – отзыв

2.4. Вторая часть отзыва заполняется сотрудником отдела кадров и содержит общие сведения о молодом специалисте, а также сведения об имеющихся взысканиях и поощрениях. Все необходимые данные извлекаются из личного дела сотрудника. Соответствующий вариант ответа обводится кружком.

2.5. Третья часть отзыва заполняется психологом подразделения и содержит результаты социально-психологического исследования коллектива, в котором работает молодой сотрудник, а также результаты индивидуально-личностного изучения молодого специалиста в процессе службы. В отзыв вносятся результаты указанных методик, которые рекомендованы для использования в процессе обеспечения служебной и учебной деятельности сотрудников Департаментом кадрового обеспечения МВД России. Психологу подразделения необходимо описать последние по времени результаты социально-психологического и индивидуально-психологического изучений сотрудника и оценить их уровень относительно заданных норм. При использовании иных психодиагностических методик необходимо указать их название и результаты тестирования.

2.6. Заполненные части исполнители передают в отдел кадров.

3. Формы обработки и использования результатов

3.1. Сбор отзывов, первичная обработка и анализ результатов осуществляется отделом кадров комплектуемого органа с помощью автоматизированной информационной системы «СЛУЖЕБНЫЙ ОТЗЫВ», которая формирует итоговое заключение.

3.2. Полученное по результатам служебного отзыва итоговое заключение оформляется в трех экземплярах: первый экземпляр направляется руководителю подразделения органов внутренних дел, где работает молодой сотрудник для выработки форм дальнейшей индивидуально-воспитательной работы; второй экземпляр вкладывается в личное дело сотрудника; третий экземпляр в течение месяца направляется в образовательное учреждение МВД России, которое окончил молодой специалист.

**ФОРМЫ «РЕЗУЛЬТАТЫ СЛУЖЕБНОГО ОТЗЫВА»
И «ИТОГОВОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ»¹**

РЕЗУЛЬТАТЫ СЛУЖЕБНОГО ОТЗЫВА

Иванов Владимир Владимирович, старший лейтенант милиции

Ф.И.О, звание молодого специалиста

Общие сведения		
Наименование органа внутренних дел (место работы, подразделение)	СибУВДТ Красноярского края, Следственная часть	
Наименование образовательного учреждения МВД России	Сибирский юридический институт МВД России	
Год выпуска	2004	
Специальность	030501.65 - Юриспруденция	
Должность	следователь	
Занимаемая должность соответствует полученной специальности?	Да	
1.1.	Уровень подготовки по специальности	средний
1.1.1.	Теоретическая подготовка (теоретические знания)	выше среднего
1.1.2.	Практическая подготовка (навыки, умения)	средний
1.1.3.	Эффективность деятельности в простых и типичных ситуациях	средний
1.1.4.	Эффективность деятельности в сложных и нетипичных ситуациях	средний
1.1.5.	Владение огнестрельным оружием	выше среднего
1.1.6.	Физическая подготовленность	средний
1.2.	Профессиональная компетентность	средняя
1.2.1.	Ориентация в служебных вопросах	средний
1.2.2.	Качество выполнения заданий, приказов	средний
1.2.3.	Качество составления служебных документов	выше среднего
1.2.4.	Исполнительская дисциплина	средний
1.2.5.	Самостоятельность	выше среднего
1.2.6.	Инициативность	выше среднего
1.2.7.	Организаторские способности	средний
1.2.8.	Знание и использование нормативных актов и инструкций	средний
1.2.9.	Способность в короткие сроки справляться с большим объемом работ	средний
1.2.10.	Общий уровень коммуникативной компетентности	выше среднего
1.2.11.	Иные показатели:	
	Пример1	выше среднего
1.3.	Личностные качества	выше среднего
1.3.1.	Ответственность	средний
1.3.2.	Неконфликтность	средний
1.3.3.	Целеустремленность	выше среднего
1.3.4.	Добросовестность	выше среднего
1.3.5.	Стрессоустойчивость	выше среднего
1.3.6.	Работоспособность	высокий
1.3.7.	Дисциплинированность	выше среднего

¹ Формы подготовлены на основании данных на гипотетического сотрудника.

1.4.	Служебно-профессиональная направленность	выше среднего
1.4.1.	Приверженность профессии, соблюдение норм и правил профессионального взаимодействия	выражена выше среднего
1.4.2.	Представление о профессии	соответствующее общепризнанному
1.4.3.	Представление сотрудника о собственных профессиональных возможностях	в основном верное
1.4.4.	Мотивация к профессиональной деятельности	смешанная мотивация
1.4.5.	Ориентация на службу (стремление продолжать служить в ОВД)	в основном устойчивая
1.4.6.	Руководство моральными нормами в профессиональной деятельности	соблюдение выше среднего
1.4.7.	Преобладающая жизненная позиция	демократическая
1.4.8.	Стремление совершенствовать профессиональный уровень	выше среднего
1.4.9.	Соответствие занимаемой должности	среднее
1.4.10.	Перспектива выдвижения на вышестоящую должность	средняя
1.5.	Участие в культурно- массовой, спортивной и общественной деятельности	выше среднего
1.6.	Оценка здоровья	очень редкие заболевания
1.7.	Стремление к продвижению по службе	выражено выше среднего
1.8.	Соответствие занимаемой должности	полностью соответствует

2.2.	Виды нарушений служебной дисциплины, повлекших взыскания	Количество за период службы
2.2.1.	Нарушение исполнительской дисциплины	2 раза
2.2.2.	Невыход на службу без уважительной причины	нет
2.2.3.	Утрата служебных документов	нет
2.2.4.	Употребление алкогольных напитков на службе	нет
2.2.5.	Нетоварищеские («неустановленные») отношения с коллегами по работе	3 раза
2.2.6.	Совершение ДТП	нет
2.2.7.	Грубость, бестактность в отношении граждан	нет

2.3.	Виды взыскания	
2.3.1.	Замечание	2 раза
2.3.2.	Выговор	1 раз
2.3.3.	Строгий выговор	нет
2.3.4.	Предупреждение о неполном служебном соответствии	нет
2.3.5.	Понижение в должности	нет
2.3.6.	Снижение в специальном звании	нет
2.3.7.	Лишение нагрудного знака	нет
2.3.8.	Увольнение из ОВД	

2.4.	Виды поощрений	
2.4.1.	Объявление благодарности	4 раза и более
2.4.2.	Выдача денежной премии	1 раз
2.4.3.	Награждение ценным подарком	2 раза
2.4.4.	Занесение в книгу почета (на доску почета)	1 раз
2.4.5.	Награждение почетной грамотой	3 раза
2.4.6.	Награждение нагрудным знаком	нет
2.4.7.	Награждение личной фотографией у развернутого знамени органа внутренних дел	1 раз
2.4.8.	Досрочное присвоение очередного специального звания	нет
2.4.9.	Присвоение специального звания на одну ступень выше звания, предусмотренного по занимаемой штатной должности	нет

3.1.	Результаты социально-психологического исследования коллектива, в котором работает молодой сотрудник		
3.1.1.	Социально-психологический климат в служебном коллективе		в основном благоприятный
3.1.2.	Результаты социометрического исследования служебного коллектива	Ранг	Уровень
3.1.2.1.	Эмоциональный компонент	2	средний
3.1.2.2.	Служебный компонент	3	ниже среднего
3.1.2.3.	Организаторский компонент	4	ниже среднего
3.1.2.4.	Общественный компонент	1	выше среднего

3.2.	Результаты индивидуально-психологического изучения личности молодого сотрудника		
3.2.1.	Результаты изучения адаптационного потенциала	Результаты (баллы)	Уровень
3.2.1.1.	Уровень адаптационного потенциала	4	ниже среднего
3.2.1.2.	Уровень коммуникативного потенциала	2	средний
3.2.1.3.	Уровень моральной нормативности	1	выше среднего
3.2.1.4.	Уровень поведенческой регуляции	3	средний

3.2.2.	Результаты изучения индивидуально-типологических особенностей	Результаты (баллы)	Уровень
3.2.2.1.	Экстраверсия	1	дезадаптация* (8 баллов)
3.2.2.2.	Спонтанность	2	акцентуация** (7 баллов)
3.2.2.3.	Агрессивность	4	акцентуация** (7 баллов)
3.2.2.4.	Ригидность	3	акцентуация** (7 баллов)
3.2.2.5.	Интроверсия	5	акцентуация* (5-6 баллов)
3.2.2.6.	Сензитивность	7	акцентуация* (5-6 баллов)
3.2.2.7.	Тревожность	6	норма (1-4 балла)
3.2.2.8.	Лабильность	8	норма (1-4 балла)
3.2.3.	Группа психологической пригодности к службе	рекомендуется в основном	

ИТОГОВОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Иванов Владимир Владимирович, старший лейтенант милиции

Ф.И.О., звание

Теоретические знания и практическая подготовка, как правило, позволяют обеспечить результативность деятельности.

Профессионально компетентен и, как правило, может справляться с большим объемом работ.

Служебно-профессиональная направленность выражена в достаточной степени.

Стремление к продвижению по службе выражено в должной мере.

Личностные качества. Отличается достаточным уровнем: целеустремленность, добросовестность, стрессоустойчивость, работоспособность, дисциплинированность.

Группа психологической пригодности к службе - рекомендуется в основном.

Полностью соответствует занимаемой должности.

начальник отделения

капитан милиции

должность, звание

Петров В.И.

Ф.И.О., подпись

09.03.2007

дата

Примечание: Итоговое заключение подготовлено с использованием компьютерной программы АИС "Служебный отзыв"

Итоговый отчет

Главное Управление внутренних дел Красноярского края

Уровень подготовки по специальности	высокий		выше среднего		средний		ниже среднего		низкий	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
1 Теоретическая подготовка (теоретические знания)	2	28,6	1	14,3	0	0	1	14,3	3	42,9
2 Практическая подготовка (навыки, умения)	2	28,6	0	0	1	14,3	2	28,6	2	28,6
3 Эффективность деятельности в простых и типичных ситуациях	2	28,6	0	0	3	42,9	1	14,3	1	14,3
4 Эффективность деятельности в сложных и нетипичных ситуациях	2	28,6	2	28,6	2	28,6	0	0	1	14,3
5 Владение огнестрельным оружием	3	42,9	2	28,6	0	0	1	14,3	1	14,3
6 Физическая подготовленность	1	14,3	0	0	4	57,1	1	14,3	1	14,3
Итого:	12	28,6	5	11,9	10	23,8	6	14,3	9	21,4

Профессиональная компетентность	высокий		выше среднего		средний		ниже среднего		низкий	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
1 Ориентация в служебных вопросах	0	0	2	28,6	1	14,3	1	14,3	2	28,6
2 Качество выполнения заданий, приказов	2	28,6	0	0	3	42,9	0	0	1	14,3
3 Качество составления служебных документов	1	14,3	2	28,6	0	0	2	28,6	2	28,6
4 Исполнительская дисциплина	1	14,3	0	0	2	28,6	1	14,3	2	28,6
5 Самостоятельность	1	14,3	1	14,3	1	14,3	2	28,6	2	28,6
6 Инициативность	1	14,3	2	28,6	0	0	1	14,3	2	28,6

Профессиональная компетентность	высокий		выше среднего		средний		ниже среднего		низкий	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
7 Организаторские способности	0	0	1	14,3	2	28,6	1	14,3	2	28,6
8 Знание и использование нормативных актов и инструкций	0	0	1	14,3	3	42,9	1	14,3	1	14,3
9 Способность в короткие сроки справиться с большим объемом работ	0	0	2	28,6	2	28,6	1	14,3	1	14,3
10 Общий уровень коммуникативной компетентности	0	0	2	28,6	1	14,3	2	28,6	2	28,6
Итого:	6	8,6	13	18,6	15	21,4	12	17,1	17	24,3

Личностные качества	высокий		выше среднего		средний		ниже среднего		низкий	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
1 Ответственность	2	28,6	0	0	2	28,6	2	28,6	1	14,3
2 Неконфликтность	2	28,6	0	0	1	14,3	2	28,6	2	28,6
3 Целеустремленность	3	42,9	1	14,3	0	0	2	28,6	1	14,3
4 Добросовестность	2	28,6	2	28,6	0	0	1	14,3	2	28,6
5 Стрессоустойчивость	3	42,9	1	14,3	1	14,3	1	14,3	1	14,3
6 Работоспособность	2	28,6	1	14,3	0	0	3	42,9	1	14,3
7 Дисциплинированность	1	14,3	1	14,3	0	0	2	28,6	3	42,9
Итого:	15	30,6	6	12,2	4	8,2	13	26,5	11	22,4

Служебно-профессиональная направленность	очень выражена		слабо выражена		выражена средне		выражена выше среднего		невыражена	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
1 Приверженность профессии, соблюдение норм и правил профессионального взаимодействия	0	0	4	57,1	1	14,3	1	14,3	1	14,3
2 Представление о профессии	1	14,3	1	14,3	4	57,1	0	0	1	14,3
3 Представление сотрудника о собственных профессиональных возможностях	0	0	2	28,6	3	42,9	1	14,3	1	14,3
4 Мотивация к профессиональной деятельности	1	14,3	1	14,3	1	14,3	1	14,3	3	42,9
5 Ориентация на службу (стремление продолжать служить в ОВД)	0	0	3	42,9	1	14,3	2	28,6	1	14,3
6 Руководство моральными нормами в профессиональной деятельности	0	0	3	42,9	2	28,6	1	14,3	1	14,3
7 Преобладающая жизненная позиция	0	0	3	42,9	1	14,3	2	28,6	1	14,3
8 Стремление совершенствовать профессиональный уровень	2	28,6	1	14,3	0	0	2	28,6	2	28,6
9 Соответствие занимаемой должности	1	14,3	0	0	2	28,6	2	28,6	2	28,6
10 Перспектива выдвижения на вышестоящую должность	0	0	1	14,3	1	14,3	3	42,9	2	28,6
Итого:	5	7,1	19	27,1	16	22,9	15	21,4	15	21,4

Участие в культурно-массовой, спортивной и общественной деятельности	высокий		выше среднего		средний		выше среднего		низкий	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
1 Участие в культурно-массовой, спортивной и общественной деятельности	0	0	2	28,6	1	14,3	1	14,3	3	42,9
Итого:	0	0	2	28,6	1	14,3	1	14,3	3	42,9

Оценка здоровья	отсутствие заболеваний		довольно частые заболевания		периодические заболевания		очень редкие заболевания		есть хронические заболевания	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
1 Оценка здоровья	0	0	1	14,3	2	28,6	1	14,3	3	42,9
Итого:	0	0	1	14,3	2	28,6	1	14,3	3	42,9
Стремление к продвижению по службе	сильно выражено		проявляется слабо		средний уровень		выражено выше среднего		отсутствует	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
1 Стремление к продвижению по службе	0	0	3	42,9	2	28,6	1	14,3	1	14,3
Итого:	0	0	3	42,9	2	28,6	1	14,3	1	14,3
Соответствие занимаемой должности	может вып. работу с большим объемом		частично соответствует		в основном соответствует		полностью соответствует		не соответствует	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
1 Соответствие занимаемой должности	1	14,3	3	42,9	1	14,3	1	14,3	1	14,3
Итого:	1	14,3	3	42,9	1	14,3	1	14,3	1	14,3
Виды нарушений служебной дисциплины, повлекших взыскания	нет		3-4 раза		2 раза		1 раз		5 раз и более	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
1 Нарушение исполнительской дисциплины	0	0	0	0	1	14,3	3	42,9	3	42,9
2 Невыход на службу без уважительной причины	1	14,3	0	0	1	14,3	2	28,6	3	42,9
3 Утрата служебных документов	1	14,3	1	14,3	0	0	3	42,9	2	28,6
4 Употребление алкогольных напитков на службе	2	28,6	0	0	0	0	3	42,9	2	28,6
5 Нетоварищеские («неуставные») отношения с коллегами по работе	0	0	1	14,3	0	0	4	57,1	1	14,3

Виды нарушений служебной дисциплины, повлекших взыскания	нет		3-4 раза		2 раза		1 раз		5 раз и более	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
6 Совершение ДТП	2	28,6	0	0	0	0	3	42,9	2	28,6
7 Грубость, бестактность в отношении граждан	3	42,9	0	0	0	0	3	42,9	1	14,3
Итого:	9	18,4	2	4,1	2	4,1	21	42,9	14	28,6
Виды взыскания	нет		3-4 раза		2 раза		1 раз		5 раз и более	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
1 Замечание	0	0	1	14,3	2	28,6	1	14,3	2	28,6
2 Выговор	1	14,3	1	14,3	2	28,6	0	0	2	28,6
3 Строгий выговор	1	14,3	1	14,3	2	28,6	0	0	3	42,9
4 Предупреждение о неполном служебном соответствии	3	42,9	0	0	1	14,3	0	0	2	28,6
5 Понижение в должности	2	28,6	0	0	2	28,6	0	0	2	28,6
6 Снижение в специальном звании	2	28,6	1	14,3	1	14,3	0	0	2	28,6
7 Лишение нагрудного знака	2	28,6	0	0	2	28,6	0	0	2	28,6
8 Увольнение из ОВД	2	28,6	0	0	0	0	0	0	0	0
Итого:	13	23,2	4	7,1	12	21,4	1	1,8	15	26,8
Виды поощрений	5 раз и более		1 раз		2 раза		3-4 раза		нет	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
1 Объявление благодарности	3	42,9	0	0	0	0	2	28,6	1	14,3
2 Выдача денежной премии	1	14,3	1	14,3	1	14,3	2	28,6	1	14,3

Виды поощрений	5 раз и более		1 раз		2 раза		3-4 раза		нет	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
3 Награждение ценным подарком	1	14,3	2	28,6	1	14,3	1	14,3	1	14,3
4 Занесение в книгу почета (на доску почета)	1	14,3	2	28,6	1	14,3	1	14,3	1	14,3
5 Награждение почетной грамотой	0	0	3	42,9	2	28,6	0	0	1	14,3
6 Награждение нагрудным знаком	0	0	2	28,6	1	14,3	0	0	3	42,9
7 Награждение личной фотографией у развешенного знамени органа внутренних дел	2	28,6	1	14,3	0	0	2	28,6	2	28,6
8 Досрочное присвоение очередного специального звания	1	14,3	1	14,3	1	14,3	0	0	4	57,1
9 Присвоение специального звания на одну ступень выше звания, предусмотренного по занимаемой штатной должности	2	28,6	0	0	0	0	1	14,3	4	57,1
Итого:	11	17,5	12	19	7	11,1	9	14,3	18	28,6

Социально-психологический климат в служебном коллективе	благоприятный		в основном благоприятный		противоречивый, неустойчивый		в основном неблагоприятный		неблагоприятный	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
1 Социально-психологический климат в служебном коллективе	0	0	2	28,6	2	28,6	0	0	2	28,6
Итого:	0	0	2	28,6	2	28,6	0	0	2	28,6

Результаты социометрического исследования служебного коллектива	высокий		выше среднего		средний		ниже среднего		низкий	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
1 Эмоциональный компонент	0	0	2	28,6	1	14,3	1	14,3	2	28,6
2 Служебный компонент	0	0	1	14,3	0	0	3	42,9	1	14,3

Результаты социометрического исследования служебного коллектива		высокий		выше среднего		средний		ниже среднего		низкий	
		абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
3	Организаторский компонент	0	0	2	28,6	0	0	2	28,6	1	14,3
4	Общественный компонент	0	0	3	42,9	0	0	1	14,3	1	14,3
Итого:		0	0	8	28,6	1	3,6	7	25	5	17,9
Результаты изучения адапционного потенциала		высокий		выше среднего		средний		ниже среднего		низкий	
		абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
1	Уровень адапционного потенциала	0	0	0	0	1	14,3	3	42,9	2	28,6
2	Уровень поведенческой регуляции	0	0	1	14,3	2	28,6	2	28,6	1	14,3
3	Уровень коммуникативного потенциала	0	0	2	28,6	2	28,6	1	14,3	1	14,3
4	Уровень моральной нормативности	1	14,3	1	14,3	3	42,9	0	0	1	14,3
Итого:		1	3,6	4	14,3	8	28,6	6	21,4	5	17,9
Результаты изучения индивидуально-типологических особенностей		норма		акцентуация*		акцентуация**		дезадаптация*		дезадаптация**	
		абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
1	Экстраверсия	0	0	0	0	2	28,6	1	14,3	3	42,9
2	Спонтанность	0	0	0	0	3	42,9	0	0	2	28,6
3	Агрессивность	0	0	0	0	4	57,1	0	0	1	14,3
4	Ригидность	0	0	1	14,3	3	42,9	0	0	1	14,3
5	Интроверсия	1	14,3	1	14,3	1	14,3	1	14,3	1	14,3
6	Сензитивность	1	14,3	1	14,3	1	14,3	1	14,3	1	14,3
7	Тревожность	2	28,6	0	0	2	28,6	0	0	1	14,3

Результаты изучения индивидуально-типологических особенностей	норма		акцентуация*		акцентуация**		дезадаптация*		дезадаптация**	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
8 Лабильность	2	28,6	0	0	1	14,3	0	0	2	28,6
Итого:	6	10,7	3	5,4	17	30,4	3	5,4	12	21,4
Группа психологической пригодности к службе	рекомендуется в первую очередь		рекомендуется		рекомендуется в основном		рекомендуется условно		не рекомендуется	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
1 Группа психологической пригодности к службе	0	0	0	0	3	42,9	1	14,3	2	28,6
Итого:	0	0	0	0	3	42,9	1	14,3	2	28,6
Всего:	79	14,3	87	15,7	103	18,6	98	17,7	133	24,1

Количество отзывов: 7

**Дмитрий Дмитриевич Невирко
Сергей Дмитриевич Назаров
Наталья Андреевна Горбач**

**МОНИТОРИНГ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ
ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
МВД РОССИИ**

Учебно-методическое пособие

Редактор Ю.В.Леонтьева
Технический редактор М.Н.Киценко

СЭЗ № 24.49.07.953 П 000315.07.03 от 21.07.2003

Подписано в печать *29 апреля 2008 г.*
Формат Р 60x84. Бумага типографская. Гарнитура Таймс.
Печать офсетная. 10,0 усл.п.л. (уч.изд. листов 5,58).
Тираж 500 экз. Первый завод 100 экз. Заказ _____.

Организационно-научный и редакционно-издательский отдел.
Сибирский юридический институт МВД России.
660131, г. Красноярск, ул. Рокоссовского, 20.

Отпечатано на участке оперативной полиграфии
Сибирского юридического института МВД России.
660050, г. Красноярск, ул. Кутузова, 6.