

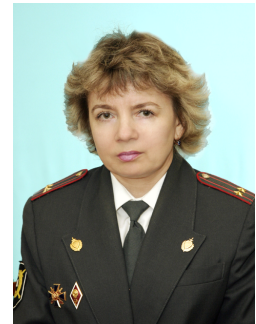


УДК 316.344.24



Дмитрий Дмитриевич Невирко,
заместитель начальника Сибирского
юридического института МВД России
по научной работе (г. Красноярск),
доктор социологических наук, профессор,
полковник милиции

Наталья Андреевна Горбач,
профессор кафедры философии
Сибирского юридического института
МВД России (г. Красноярск),
доктор медицинских наук, профессор,
подполковник милиции



СИСТЕМА МОНИТОРИНГА ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ МВД РОССИИ

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

Особую актуальность проблема текучести кадров, особенно молодых специалистов, приобретает в системе правоохранительных органов как гаранта стабильности общества на фоне увеличения криминальной активности отдельных групп населения.

Эффективность деятельности подразделений органов внутренних дел определяется в первую очередь состоянием кадрового потенциала.

Основным резервом и наиболее надежным источником комплектования специалистами территориальных ОВД, особенно начальствующего состава, остаются образовательные учреждения МВД России.

Однако уровень текучести кадров в ОВД сохраняется относительно высо-

ким, не имеющим тенденции к снижению.¹ При этом 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.² Отток молодых специалистов негативно сказывается на кадровых ресурсах ОВД, нарушает преемственность передачи профессиональных знаний и опыта, государство несет неоправданные затраты на подготовку будущих сотрудников органов внутренних дел.

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 учре-



ждений. По показателям увольняемости молодых специалистов 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, среди них УВД Омской области – в 7 раз, ГУВД по Красноярскому краю – в 2 раза. Наиболее высокий уровень текучести кадров молодых специалистов наблюдается в следственных аппаратах МВД, ГУВД, УВД субъектов Российской Федерации (24,8%). Выпускники вузов значительно хуже закрепляются на службе, чем выпускники ссузов.³

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

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 молодых специалистов из ОВД. В пределах одного федерального округа имеются регионы со сходными социально-экономическими условиями, но с резкими отличиями в показателях текучести кадров выпускников вузов МВД России.⁴

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 – действенные методы повышения качественного состава обучаемых и, соответственно, будущих молодых специалистов. необеспечение реального конкурса кандидатов на учебу является значительным недостатком работы комплектуемых органов.⁵

Следует отметить, что существующие методы профессионально-психологического отбора кандидатов на учебу позволяют прогнозировать уровень текучести кадров будущих выпускников.⁶ 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.⁷ 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 (рекомендованные) и 2-й (рекомендованные в основном) групп пригодности.⁸

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.⁹

Среди факторов, повышающих уровень текучести кадров молодых специалистов в 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.¹⁰ Социальная и профессиональная адаптация молодых сотрудников ОВД является важнейшей составной частью комплекса социально-психологических факторов закрепления на службе выпускников вузов.¹¹ Проблема адаптации обучаемых и выпускников образовательных учреждений МВД России к условиям учебной и служебной деятельности изучена недостаточно, имеются лишь отдельные публикации.¹²

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.¹³

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.¹⁴

В аналитическом обзоре по текучести кадров выпускников образовательных учреждений МВД России в МВД, ГУВД, УВД субъектов 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 непланируемый отток квалифицирован-

ных 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 выпускников. Обращено внимание на необходимость разработки нормативно-правовой базы работы с выпускниками образовательных учреждений по организации их служебной деятельности. Особо подчеркнута, что высокие показатели текучести кадров, плохая закрепляемость выпускников образовательных учреждений МВД России непосредственно указывают на существенные недостатки в работе руководства органов внутренних дел, их кадрово-воспитательных аппаратов и подразделений психологического обеспечения в организации работы с молодыми специалистами.¹⁵

Следовательно, 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.

В процессе изучения нами проблемы текучести кадров выпускников вузов МВД России¹⁶ были проанализированы уровень, динамика и причины текучести кадров молодых специалистов за 2001-2006 гг. Изучены результаты мониторинга общественного мнения сотрудников ОВД по поводу их намерений относительно дальнейшей службы в ОВД, социальной и правовой защищенности, психоэмоциональной ситуации и т.д.¹⁷ Обобщены экспертные оценки факторов, влияющих на текучесть кадров, а также систем 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. Был применен комплекс методов (аналитический, социологический, психологические методики и тесты, экспертные оценки, аппарат математической статистики, программное обеспечение Microsoft Access, автоматизированные информационные системы). В качестве экспертов выступили ведущие специалисты ГУВД по Красноярскому краю и СибЮИ МВД России, руководители ОВД, начальники отделов кадров, психологи.

Результаты исследования показали, что наряду с положительными моментами (достаточный уровень, по оценкам руководителей подразделений ОВД и экспертов, качества подготовки специалистов в плане общетеоретических знаний, профессиональных навыков,

умения воспринимать и использовать в работе новую информацию) выявлены проблемы, заключающиеся в относительно высокой доле оттока выпускников из ОВД. При этом подтвердилась выявленная за изученный период закономерность, проявившаяся в том, что по всем комплектующим органам закрепляемость выпускников института со средним юридическим образованием значительно выше закрепляемости выпускников, получивших высшее профессиональное образование. Особенно ярко данная закономерность проявилась при углубленном анализе закрепляемости выпускников института по базовому комплектующему органу – ГУВД по Красноярскому краю – как на начало мониторинга (2001-2003 гг.), так и при его продолжении (2004-2006 гг.).

За 2001-2003 гг. закрепляемость выпускников (рис. 1) специальности 0203 Правоохранительная деятельность существенно выше (90,2%), чем специальности 021100 Юриспруденция (74,6%), $P < 0,05$.

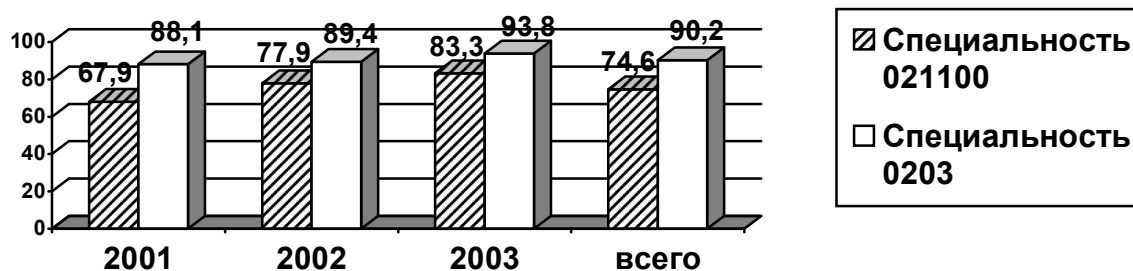


Рис. 1. Показатели закрепляемости выпускников института специальностей 021100 Юриспруденция и 0203 Правоохранительная деятельность по годам выпуска (в %)

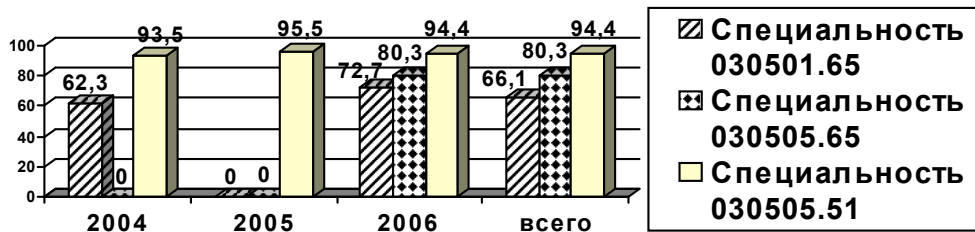


Рис. 2. Показатели закрепляемости выпускников института специальностей 030505.51 Правоохранительная деятельность, 030501.65 Юриспруденция, 030505.65 Правоохранительная деятельность по годам выпуска (в %)

Аналогичные данные были получены за 2004-2006 гг. (рис.2). Закрепляемость выпускников 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%), $P < 0,05$.

Относительно высокий уровень оттока выпускников влечет за собой неоправданные и невозможные финансовые потери государства, затраченные на подготовку специалиста. Данное явление, возможно, обусловлено 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 с универсальным высшим юридическим образованием, а потребность в специалистах такого уровня высокая, в связи с чем у выпускников с высшим юридическим образованием появляется возможность найти работу в гражданских и силовых ведомствах с более высоким уровнем заработной платы.

Это подтверждается результатами анализа официальных причин оттока выпускников института из подразделений ОВД ГУВД по Красноярскому краю за 2001-2003 гг. (78 человек) и за 2004-2006 гг. (45 человек). Результаты исследования показали, что основная масса уволившихся выпускников уходит из ОВД по собственному желанию (соот-

ветственно 83,9% и 96,9%), при этом большинство уволенных высказали мнение, что они не желают продолжать службу в ОВД из-за больших нагрузок по работе и неудовлетворенности заработной платой.

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 практической 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 органах внутренних дел.

Способствует оттоку молодых специалистов из ОВД психоэмоциональное напряжение сотрудников, вызванное недостаточной защищенностью в пра-



вовом и социальном плане, 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.

Усиливают неблагоприятную тенденцию напряжение и безразличие во взаимоотношениях в коллективах ОВД, особенно с непосредственным начальником и руководителем подразделения, что для молодых специалистов 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.

С помощью психологов ГУВД по Красноярскому краю было проведено социально-психологическое исследование климата в подразделениях ОВД с максимальной и минимальной текучестью кадров. 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 со-

трудников в сравниваемых подразделениях не удовлетворена 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%, то есть каждый пятый сотрудник ОВД), чем в ОВД, где она минимальна (10,0%). Возможно, сложившаяся ситуация обусловлена особенностями взаимоотношений с руководством и коллегами по работе.

Итак, по мнению экспертов, основными причинами оттока молодых специалистов из ОВД 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 ($W=0,31$; $P<0,05$).¹⁸

Однако при сравнительном анализе стиля руководства начальника ОВД и его заместителей, исследованного с помощью стандартного психологического инструментария, каких-либо существенных отличий в изученных подразделениях не было выявлено. Следовательно, для выявления причин текучести кадров молодых специалистов применимых традиционных методик изучения социально-психологического климата и стиля руководства явно недостаточно. На наш взгляд, в подразделениях с максимальной текучестью кадров целесообразно, помимо социометрии, проводить подобные исследования с использованием дополнительного инструментария с привлечением сторонних специалистов, компетентных в данной области.

Анализ индивидуально-типологических особенностей выпускников, уво-



лившихся 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, необходимо обеспечение предварительной профессиональной ориентации будущих сотрудников и жесткого профессионально-психологического отбора 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. Для эффективного решения данных проблем необходима единая система мониторинга текучести кадров выпускников образовательных учреждений МВД России.

На основе полученных данных была разработана система мониторинга текучести кадров (схема 1), которая включает следующие основные блоки.

1. Изучение состояния, динамики и причин текучести кадров выпускников образовательных учреждений МВД России – осуществляется ежегодно сотрудниками кадровых аппаратов ГУВД и образовательных учреждений МВД России; анализируются информация, полученная из комплектуемых органов, данные служебных отзывов о качестве подготовки и эффективности служебной деятельности молодых специалистов по истечении 3-х лет после окончания ими образовательного учреждения МВД России; определяется уровень текучести кадров; отслеживается динамика текучести кадров; обозначаются подразделения с максимальной текучестью кадров; анализируются при-

чины увольнения выпускников образовательных учреждений МВД России из органов внутренних дел.

2. 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; также анализируются 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.

3. Изучение морально-психологического климата и стиля руководства осуществляется психологами, а в подразделениях с максимальной текучестью кадров с использованием дополнительного инструментария и с привлечением сторонних специалистов.

4. Выявление причин текучести кадров молодых специалистов с помощью экспертов – разрабатываются карты экспертной оценки, подбираются эксперты, осуществляется их опрос, обрабатываются результаты, определяется степень согласованности мнения экспертов и его достоверность, интерпретируются результаты, обозначаются факторы, влияющие на текучесть кадров с определением управляемых, разрабатываются управленческие решения.

5. Сопровождение молодых специалистов – проводится руководителями ОВД и начальниками подразделений, наставниками и психологами на основе преемственности.

6. Ежегодная корректировка рекомендаций по предупреждению и сокращению текучести кадров выпускников образовательных учреждений МВД России – осуществляется кадровыми аппаратами ГУВД и образовательных учреждений МВД России.



Схема 1





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, уволившись 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 органах внутренних дел.

¹ Аналитический обзор взаимодействий образовательных учреждений и органов внутренних дел по проблемам комплектования ведомственных учебных заведений. – М.: ГУК МВД России. – 2002; Текучесть кадров из числа выпускников образовательных учреждений МВД России: аналитический обзор. – М.: ДКО МВД России, 2006; 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.) / Сибирский юридический институт МВД России; рук. М.А.Лисняк; исполн.: О.В.Евтихов [и др.]. – Красноярск, 2004.

² Текучесть кадров выпускников образовательных учреждений МВД России: аналитический обзор. – М.: ГУК МВД России, 2003.

³ Текучесть кадров из числа выпускников образовательных учреждений МВД России...

⁴ Там же.

⁵ Невирко, Д.Д. Проблемы социализации молодежи Сибирского региона в современных условиях / Д.Д.Невирко, Н.А.Горбач. // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2000. – №1 (13); Подготовка выпускников образовательных учреждений МВД России к службе в органах внутренних дел: сборник аналитических и методических материалов. – М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2003.

⁶ Анализ и прогнозирование текучести кадров молодых специалистов – выпускников образовательных учреждений МВД России / С.Д.Назаров [и др.]. – Красноярск, 2006; Подготовка выпускников образовательных учреждений 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.) / Сибирский юридический институт МВД России; рук. В.А.Терсков; исполн.: С.Н.Ефимов [и др.]. – Красноярск, 2004.

⁷ Текучесть кадров из числа выпускников образовательных учреждений МВД России...

⁸ Там же.

⁹ Подготовка выпускников образовательных учреждений МВД России...

¹⁰ Налчаджян, А.А. Социально-психологическая адаптация личности / А.А. Налчаджян. – Ереван, 1988.

¹¹ Подготовка выпускников образовательных учреждений МВД России...

¹² Кобзин, Д.А. Работа по адаптации молодых сотрудников в правоохранительных органах / Д.А.Кобзин // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 1999. – №2; Совершенствование социальной и профессиональной адаптации учащихся к условиям учебной и служебной деятельности в образовательных учреждениях МВД России: отчет о НИР (заключ.) / Сибирский юридический институт МВД России; рук. Н.А.Горбач; исполн.: К.В.Рубчевский. – Красноярск, 2001; 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); Харитонов, А.Н. Адаптация слушателей в период вузовской подготовки / А.Н.Харитонов, А.Ф.Караваяев // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 1996. – №2 (4).

¹³ Подготовка выпускников образовательных учреждений МВД России...

¹⁴ Текучесть кадров выпускников образовательных учреждений МВД России...

¹⁵ Текучесть кадров из числа выпускников образовательных учреждений МВД России...

¹⁶ Использовались данные, предоставленные кадровыми аппаратами и психологическими подразделениями ГУВД по Красноярскому краю и СибЮИ МВД России, а также результаты заключительных отчетов по НИР, выполненных в СибЮИ МВД России.

¹⁷ Изучение и формирование общественного мнения о деятельности органов внутренних дел (1998-2007 гг.): отчет о НИР (заключ.) / ГИЦ МВД России; рук. Д.Д.Невирко; исполн.: Н.А.Горбач [и др.]. – М., 2007.

¹⁸ W – коэффициент согласованности (конкордации) мнения экспертов; P < 0,05 – вероятность безошибочного прогноза достоверности показателя более 95%.