

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра общей и социальной психологии

Оценка диагностической эффективности профессионально психологического
отбора сотрудников ОВД

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА МАГИСТРА

студента 2 курса 265 группы
направления 37.04.01 «Психология»

факультета психологии
Комковой Марины Валерьевны

Научный руководитель
Доцент кафедры общей и
социальной психологии

подпись, дата

А.Ф. Пантелеев
инициалы, фамилия

Зав. кафедрой
Д-р психол. наук,
профессор

подпись, дата

Л. Н. Аксеновская
инициалы, фамилия

Саратов 2016

Содержание	
Введение	3
Глава 1.Актуальные вопросы ППО	
1.1 Понятие профессионально психологического отбора в системе МВД России.....	7
1.2. Развитие профессионально психологического отбора в системе МВД России.....	13
1.3. Нормативно правовая база системы ППО на современном этапе.....	15
1.4. Понятие факторов риска при проведении обследования в рамках ППО..	17
1.5.Ограничения, обязанности и запреты связанные со службой в органах внутренних дел.....	19
Глава 2. Основные задачи и подходы в реализации ППО в РФ и в зарубежных странах	
2.1. Задачи и приоритеты ППО на современном этапе.....	26
2.2. Методологические основы расстановки кадров в подразделениях полиции России и зарубежных стран.....	27
2.2.1. Подходы ППО в США.....	29
2.2.2.Подходы ППО в Великобритании.....	31
2.2.3.Подходы ППО в Франции.....	33
2.2.4Подходы ППО в Германии.....	36
2.2.5Подходы ППО в России.....	40
Глава 3. Эмпирическое исследование оценки диагностической эффективности профессионально психологического отбора сотрудников ОВД».	
3.1. Статистические показатели деятельности ППО.....	43
3.2. Оценка эффективности профессионально психологического отбора сотрудников ОВД.....	48
3.3. Анализ и обработка результатов исследования.....	88
Заключение.....	92
Список использованных источников.....	93

ВВЕДЕНИЕ

Проблемой исследования является оценка диагностической эффективности профессионально - психологического отбора на службу в ОВД. Актуальность данного исследования во многом определяет дальнейшую успешность профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел в целом, способствует повышению дисциплины среди сотрудников и снижению таких негативных явлений, как текучесть кадров, профессиональная деформация личности, развитие нервно – психических расстройств и случаев суицидального поведения, как особо резонансных чрезвычайных ситуаций в органах внутренних дел.

Происходящие в Российской Федерации процессы и изменения в социальной, экономической, политической, правовой сферах затронули все институты государственной власти. В условиях административной реформы правовое регулирование государственной службы является одним из приоритетных направлений, государственного строительства, связи государственного аппарата с населением, повышения престижа и авторитета государственных служащих.

Совершенствование деятельности системы органов внутренних дел обуславливает постоянное возрастание требований к профессиональному уровню и личностным качествам сотрудников органов внутренних дел.

В условиях реформирования органов внутренних дел руководство МВД России и российское общество предъявляет высокие требования к профессиональному отбору и расстановке кадров в полиции.

Эффективность и результативность профессионально – психологического отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел во многом определяет успешность будущей профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел в целом. Концепция расстановки кадров в ОВД предполагает замещение должностей в соответствии с принципами объективности, состязательности и антикоррупционности.

В настоящее время формируется новый взгляд на определение основных направлений кадровой политики в полиции России, ориентированной на разработку моделей профессиональных компетенций в соответствии с конкретными функциями служебной деятельности сотрудников.

Правильный профессиональный отбор, расстановка, обучение и воспитание кадров, сокращение их текучести, создание крепкого, сплоченного коллектива являются необходимым условием для повышения эффективности деятельности органов внутренних дел. Руководителям всех уровней необходимо повысить требования к качеству отбора граждан на службу в органы внутренних дел, создать такие фильтры и заслоны, которые не позволили бы прием на службу людям, имеющим корыстные мотивы, связанным с криминальной средой, и участвовавшим в деятельности запрещенных общественных объединений или преступных организаций, злоупотребляющие алкоголем или токсическими веществами, а также потреблявшими наркотические и психотропные вещества без назначения врача.

На всех этапах развития органов внутренних дел, была и остается актуальной задача формирования профессионально-компетентного, высококультурного, морально и психологически устойчивого сотрудника полиции, отвечающего высоким требованиям, предъявляемым к нему обществом и государством.

Кадры - наиболее ценная и важная часть производительных сил общества.

В последние годы кадровую ситуацию в правоохранительных органах Российской Федерации определяют сложные и противоречивые процессы. Разрыв, проявившийся между уровнем материальной обеспеченности, степенью социально-правовой защищенности и значительно возросшими нагрузками на личный состав, вызванными ростом преступности, возникающими внутренними вооруженными конфликтами, привел к

ощутимому размыванию профессионального кадрового ядра, снижению престижа службы, оттоку наиболее квалифицированных кадров.

Условия кадровой работы диктуются обострившимися социально-политической, экономической и криминогенной ситуациями. Рост числа тяжких преступлений, количественные и качественные изменения преступности инициировали решение конкретных задач по кадровому обеспечению правоохранительной деятельности.

В связи с этим определяющая роль в процессе качественного комплектования служб и подразделений полиции (и, как следствие, высокие оперативно-служебные показатели) принадлежит организации работы сотрудников кадровых аппаратов, психологов и руководителей среднего звена по выявлению и оценке деловых и психологических качеств кандидатов, поступающих на службу в правоохранительные органы.

Новизна: впервые в психологической практике оценивается эффективность существующего отбора сотрудников органов внутренних дел.

Практическая значимость: может использоваться для совершенствования профессионального отбора.

Цель: оценка эффективности профессионального отбора сотрудников органов внутренних дел, принятых в существующей практике.

Задачи:

1. Анализ литературы по проблеме психологического отбора кадров. Специфика отбора кадров в системе ОВД.
2. Анализ методик, использующихся в сложившейся практике профессионального отбора. Анализ статистики профессионального отбора.
3. Проанализировать практику профессионального отбора в ОВД (полиции) в России и за рубежом.
4. Анализ эффективности профессионального отбора. Критерии эффективности. Результаты анализа.
5. Обсуждение полученных результатов. Оформление работы, подготовка к защите.

Объект: психологическая практика профессионального отбора.

Предмет: взаимосвязь существующих результатов профессионального отбора и успешности работы сотрудников.

Гипотеза: существующая практика профессионального отбора имеет ограничения по оценке эффективности сотрудников органов внутренних дел.

Методы:

1. Методика ММРІ (вариант ММИЛ (СМИЛ)).

2. Методики выявления злоупотребления алкоголем, потребление без назначения врача наркотических или психотропных веществ, склонность к совершению суицидальных действий.

3. Методика оценки вероятности проявления суицидальных реакций «СР-45».

Методики, исследующие когнитивные функции организма:

- исследование функций внимания,
- исследование функций памяти,
- рефлексометрия.

4. Методики, исследующие интеллектуальную сферу и другие методики, позволяющие раскрыть индивидуально – психологические особенности личности.

Исследовательская база: Центр психологической диагностики ФКУЗ «МСЧ МВД России по Саратовской области».

Эмпирическое исследование оценки диагностической эффективности профессионально психологического отбора сотрудников ОВД».

Оценка эффективности ППО сотрудников ОВД.

Исследование проводилось на базе Центра психологической диагностики ФКУЗ «МСЧ МВД России по Саратовской области». Данной работой был сделан анализ основных показателей деятельности центра при ППО кандидатов на службу в органы внутренних дел за период с 2012г. по 2014г. включительно.

Выборка составила:

1. За 2012г. было обследовано 1625, принято на службу 975,
2. За 2013г. было обследовано 1045, принято на службу 627,
3. За 2014г. было обследовано 1152, принято на службу 698,
4. Всего за 3 года было обследовано 3822 кандидата на службу, по данным УРЛС ГУ МВД России принято на службу 2300 человек, что составляет 60,2% от общего числа лиц прошедших предварительное психологическое обследование.

Общая оценка диагностической эффективности и результативности проводимого в системе МВД России профессионально-психологического отбора осуществляется путем ежегодной оценки деятельности каждого территориального органа внутренних дел по приему на службу кандидатов и проводится сравнительный анализ средне статистическими показателями по МВД России.

Оценивается степень отклонения полученных результатов по итогу отчетного периода со средне статистическими показателями МВД России.

Удовлетворительными считаются показатели отклонение которых от средне статистических значений варьируется не более чем на 15 %.

Анализ и обработка результатов исследования.

Исходя из проанализированных данных итоговой отчетности за период с 2012г. по 2014г. можно сделать следующие выводы:

- система профессионально-психологического отбора позволяет ставить надежные барьеры лицам так называемой «группы риска»;
- результативность соответствовала средне статистическим показателям диагностической эффективности отбора.

Так при анализе увольняемости сотрудников прослуживших менее 1 года выявлено, что среди данных лиц количество, отнесенных к «группе риска», или нуждающихся в психологическом сопровождении на период адаптации в среднем составило от 37%

Информация по сотрудникам, прослужившим менее одного года и уволенным в отчетном году.

		Год	2012г.	2013г.	2014г.
Категория					
Обследовано кандидатов на службу (всего)		3822	1625	1045	1152
Принято на службу		2300	975	627	698
Уволенные на 1 году службы		24	3	18	3
Из них	Нуждающиеся в психологическом сопровождении	9 (или 37,5%)	3 (или 100%)	4 (или 22,2%)	2 (или 66,7%)

При проведении анализа показателей деятельности в период с 2012г. по 2014г., т.е. случаев суицидов сотрудников в течении первых 3-х лет службы было отмечено следующее:

В этот период проведено 3822 обследования кандидатов на службу. В отношении 2300 кандидатов принято решение о приеме на службу в органы

внутренних дел. Совершено 2 акта суицида, что составляет 0,09% и является хорошим показателем работы по профессионально-психологическому отбору.

Информация по сотрудникам, прослуживших менее трех лет и совершивших суицид.

		Год	2012г.	2013г.	2014г.
Категория					
Всего обследовано кандидатов		3822	1625	1045	1152

Принято на службу	2300	975	627	698
Совершившие суицид	2 (или 0,09%)	0	2 (или 0,09%)	0

По данным УРЛС ГУ МВД России по Саратовской области лиц, прослуживших менее трех лет и совершивших суицид в 2013 отчетном году - 2.

1. **Сотрудник А.** 1990 года рождения совершил суицид через повешение.

Сотрудник А. проходил обследование **2011г.** как кандидат на должность полицейского отдельной роты ППСп, группа предназначения -1.

Были выявлены следующие особенности: интеллект высокий уровень, самооценка высокая, общителен, эмоции выразительные, яркие. Чувствителен к средовым воздействиям. В спорных ситуациях может быть резок. Целеустремлен, настойчив. Чувствителен к критике. Высокий уровень притязаний. Достаточно конвенциален.

Ориентирован на социальные нормы.

Результаты психофизиологического обследования:

Функции внимания – выше среднего.

Функции памяти – высокий уровень.

Эмоциональная устойчивость на среднем уровне.

Физиологические особенности удовлетворительные.

По результатам обследования сделан вывод: «Рекомендован к службе в должности».

Результаты теста «КОТ» - 7 баллов.

Результаты теста ММИЛ:

1 - Тб – 60,41,70,51,49,63,55,38,54,45, 41, 60,35.

Назначено ретестирование.

2- Тб – 41,44,58, 48, 38, 55, 53, 31,31, 41, 38, 59, 40.

МЦВ 1 выбор: 06341257

2 выбор: 35241067

2. **Сотрудник Т.** 1988 года рождения совершил суицид через повешение.

Сотрудник Т. проходил обследование **2012г.** как кандидат на должность специалиста направления информационного обеспечения группы анализа и планирования учета отделения полиции, группа предназначения 3.

На момент обследования признаков психической дезадаптации не выявлено.

Были отмечены следующие особенности: интеллект средний уровень, самооценка высокая. Общителен. Эмоциональные проявления яркие, выразительные. Самоконтроль присутствует. Активен, подвижен, эмоционален. К конфликтам не склонен.

Ориентирован на социальные нормы.

По результатам обследования сделан вывод: «Рекомендован к службе в должности».

Результаты теста «КОТ» - 4 баллов.

Результаты теста ММИЛ:

1 - Т6 – 74,37,53,41,32,50,38,44,43,33,31,59,26

МЦВ 1 выбор: 43210576

2 выбор: 43210576

Представленный анализ деятельности показал, что результаты работы, в целом, отвечают предъявленным требованиям и обеспечивают достаточно высокий уровень качества и эффективности профессионального психологического отбора кандидатов на службу в правоохранительные органы.

Были соблюдены принципы объективности и независимости при комплексной оценке результатов обследований и вынесении решений, а также поддерживался высокий уровень экспертной настороженности в выявлении факторов так называемой «группы риска».

Есть возможность для совершенствования данного направления в связи с запросами общества на конкретном этапе развития системы МВД России.

Выводы:

- 1.** Полученные данные свидетельствуют в пользу выдвинутой гипотезы «Существующая практика профессионального психологического отбора имеет ограничения по оценке эффективности сотрудников органов внутренних дел», существующая система ППО не вполне эффективна, так как среди лиц успешно прошедших ППО, оказались сотрудники, деятельность которых не вполне успешна.
- 2.** Наиболее эффективной методикой которая в наибольшей степени отвечает целям и задачам ППО является Методика ММРІ (вариант ММИЛ (СМИЛ)), она показала свою эффективность, так как является надежной методикой оценивающей все стороны личности субъекта профессиональной деятельности.
- 3.** Наименее эффективной методикой оказалась: «СР-45».
- 4.** Дальнейшее совершенствование системы ППО требует расширения экспериментальной базы с учетом разработок новых профессиограмм отдельных направлений деятельности полиции и других специальных подразделений МВД России.

Заключение

Данной работой подтверждается гипотеза исследования «существующая практика профессионального отбора имеет ограничения по оценке эффективности сотрудников органов внутренних дел», что существующая практика профессионально психологического отбора имеет определенные ограничения по оценки эффективности сотрудников органов внутренних дел, несмотря на имеющийся многолетний опыт и практику применения алгоритмов профессионально психологического отбора, в связи с изменением специфики правоохранительной деятельности на современном этапе, и требует выработки новых интегральных критериев оценок эффективности сотрудников полиции и других специальных подразделений системы МВД России.

Даже для наиболее удачных методик, доказавших свою надежность, тестовые нормы приходится пересчитывать раз в 5 лет, как минимум.

Еще, что не менее важно, следует обратить большое внимание, на подготовку высоко профессиональных экспертов в области профессионально психологического отбора, которые смогут оценить правильность выбора психодиагностических методик, которые помогут раскрыть профессионально

Важные компетенции, своевременно внести изменения в тактику и стратегию управления личным составом, повышая тем самым эффективность служебной деятельности.

Поставленные задачи в начале исследования были успешно выполнены, а именно проанализирована соответствующая литература по теме исследования, протестированы сотрудники органов внутренних дел и соответственно получены результаты, выявлены закономерности и взаимосвязи и разработаны рекомендации.