

Методология качественно-количественного оценивания критериев профессионализма сотрудников милиции при их аттестации

А. Н. Цильмак

доктор юридических наук, доцент, начальник кафедры юридической психологии и педагогики Одесского государственного университета внутренних дел (cilmalen@mail.ru)

В статье излагается инновационная система качественно-количественного оценивания критериев профессионализма персонала ОВД при аттестации. Профессионализм является довольно сложным профессионально-психологическим образованием, которое обеспечивает квалифицированность, компетентность, эффективность осуществления правоохранительных функций. Поэтому определение уровня профессионализма объектов аттестации и этапов их профессиогенеза нуждается в модификации содержания аттестационного листка и разработки научно обоснованных диагностических оценочных критериев.

Ключевые слова: аттестация, объект и субъект аттестации, профессионализм, правоохранительная деятельность

В последнее время все чаще возникают вопросы, связанные с повышением профессионализма персонала в органах внутренних дел (ОВД) Украины. Статистические данные департамента кадрового обеспечения МВД Украины указывают на существенное омоложение персонала в правоохранительной системе, текучесть кадров и, как следствие, – на некоторое снижение общего уровня профессионализма сотрудников милиции.

Один из весомых факторов, стимулирующих саморазвитие, самосовершенствование и профессионализм сотрудников милиции, – аттестация. Профессионализм является главным фактором успешной правоохранительной деятельности, связанной с защитой прав и свобод граждан. Вопросы, касающиеся профессионализма сотрудников ОВД, были предметом исследований многих ученых, в частности, М. Ануфриева, А. Бандурки, В. Венедиктова, Л. Гончаренко, Я. Кондратьева, А. Коренева, Ю. Кравченко, В. Лапшиной, В. Ларионовой, О. Малиновского, Н. Матюхиной, О. Музичука, С. Петкова, В. Соболева, Л. Терещенко, А. Токарной, И. Шопиной, Г. Штангрета, О. Ярмыша и др.

Аттестация в ОВД выполняет функции:

- *явные* – факт установления соответствия конкретного сотрудника требованиям должности, которую он занимает;
- *латентные* – *тщательное, углубленное знакомство с подчиненными, их возможностями и способностями, обоснование кадровых решений, принятых ранее, повышение уровня ответственности руководителей и специалистов; получение взвешенных оснований для увольнения сотрудников, не отвечающих требованиям занимаемой должности; планирование трудовой карьеры персонала, зачисление сотрудников в резерв на выдвижение на руководящие должности и др.*

Процесс аттестации включает в себя[1]:

- 1) создание аттестационных комиссий;
- 2) составление списков лиц аттестуемых;
- 3) информирование местных средств массовой информации о времени и месте проведения аттестации с указанием контактных телефонов доверия органа или подразделения внутренних дел;
- 4) информирование личного состава о планах проведения аттестации;
- 5) проведение инструктивных совещаний с соответствующими начальниками, главами и членами аттестационных комиссий, а также сотрудниками подразделений работы с персоналом;
- 6) проведение с сотрудниками, которые подлежат аттестации, индивидуальных бесед;
- 7) тщательная обработка полученной информации о сотрудниках и учет ее при составлении аттестационных листков;

8) сдача, по необходимости, зачетов по боевой и служебной подготовке, прохождение медицинского обследования.

На современном этапе развития правоохранительных органов Украины аттестация сотрудников милиции осуществляется в довольно формализованном виде. Она преследует выявление таких основных оценочных показателей, как деловые, профессиональные, личностные и морально-психологические качества, профессиональная и специальная подготовка, результаты служебной деятельности согласно функциональным обязанностям, состояние здоровья, потенциальные профессиональные возможности, поведение вне службы; основные, наиболее характерные и важные недостатки в служебной деятельности и личном поведении и т. д. По нашему мнению, этот перечень не определяет четкую модель профессионала, он несовершенен, размыт и неполон. Этот подход неэффективен, носит субъективный характер (оценка сотрудника руководителем), не определяет качественно-количественные характеристики деятельности объекта аттестации и уровень его профессионализма.

Правоохранительная деятельность – это система разнообразных мероприятий, требующих компетентности, профессионально-психологической готовности и мастерства. Квалифицированное, профессиональное, компетентное выполнение ее определенных задач и функций является главным условием эффективного раскрытия и предотвращения преступлений, обеспечения правопорядка, защиты прав и свобод граждан, а также обеспечения верховенства права.

Критерии профессионализма сотрудников милиции многогранны, разнообразны, внутренне наполнены взаимосвязанными компонентами правоохранительной деятельности. По нашему мнению, к ним принадлежат следующие *качественно-количественные показатели*:

- общий показатель правоохранительной деятельности объекта аттестации;
- уровень выполнения сотрудником функциональных обязанностей;
- уровень профессиональной и специальной подготовки;
- уровень развития типов, видов и подвидов компетентностей, профессионально значимых качеств, свойств, умений и способностей;
- потенциальные профессиональные возможности и др.

Методология и технология оценки для всех этих критериев различна. Нужно заметить, что для исключения субъективного подхода к аттестации ее должны осуществлять руководитель отдела (отделения), его заместитель, сотрудник милиции, работающий вместе с объектом аттестации в отделе (секторе). При определении уровня профессиональной и специальной подготовленности объекта аттестации его оценивает преподаватель; при определении социально-психологического статуса объекта – психолог центра практической психологии МВД.

По нашему мнению, для *объективной* аттестации сотрудника ОВД бланки качественного оценивания должны быть индивидуальными. Вместе с итоговым бланком они прилагаются к аттестационному листу объекта аттестации. Аттестационный лист, согласно результатам, которые были определены субъектами аттестации, заполняет инспектор отдела кадрового обеспечения.

Качественно-количественная оценка критериев – оценка общего показателя правоохранительной деятельности; уровня выполнения сотрудником функциональных обязанностей; уровня профессиональной и специальной подготовки; уровня развития профессионально значимых качеств, свойств, умений, способностей и типов, видов и подвидов компетентностей – осуществляется субъектами аттестации по пятибалльной шкале, где единица – это очень низкий уровень развития; два – низкий; три – средний; четыре – высокий; пять – очень высокий. По этим критериям количественные оценки складываются и находится среднеарифметический показатель. Пятый уровень определяет профессиональное мастерство. При показателях от одного до четырех объекту аттестации нужно развиваться и совершенствоваться.

Следует также рассмотреть методологию и технологию процесса диагностики качественно-количественной оценки критериев профессионализма.

Оценивание *показателя правоохранительной деятельности* состоит из определенных этапов.

Первый. Объекты аттестации готовят отчет о собственных показателях правоохранительной деятельности, например: количество раскрытых ими преступлений; количество оперативно-розыскных мероприятий по выявлению и документированию тяжких и особо тяжких преступлений, связанных с незаконным обращением наркотических средств, психотропных веществ и т. д. Желательно, чтобы эти показатели приводились в процентном отношении, чтобы выявить, на каком месте находится объект аттестации по сравнению с коллегами.

Второй. Отчет об общих показателях правоохранительной деятельности объекта аттестации. Его проверяет заместитель начальника отдела (отделения).

Третий. Проведение индивидуальной беседы с объектом аттестации, во время которой руководитель отдела (отделения) и его заместитель должны:

- заслушать отчет об основных показателях правоохранительной деятельности объекта;
- обсудить результаты его правоохранительной деятельности за прошлый аттестационный период;
- определить, что было сделано для устранения недостатков, выявленных при предыдущей аттестации;
- оценить показатели правоохранительной деятельности совместно с объектом аттестации;

- привести примеры его достижений и недостатков при осуществлении профессиональных функций;
- оценить его профессионально значимые качества и указать на отрицательные (которые мешают эффективному выполнению профессиональных задач);
- рассмотреть перспективу профессионального развития, самосовершенствования, карьерного роста;
- ориентировать его на более эффективную профессиональную деятельность;
- обсудить его личные планы и конкретные мероприятия по повышению эффективности правоохранительной деятельности и обеспечению дальнейшего профессионального развития на следующий аттестационный период;
- определить совместно с объектом дальнейший план его профессионального развития;
- обоснованно (по необходимости) доказать на фактах несоответствие сотрудника милиции требованиям правоохранительной деятельности и др.

Эта беседа должна проходить в форме позитивного, ориентированного на самосовершенствование диалога с объектом аттестации и с заинтересованным руководителем, с выделением положительных результатов в его профессиональной деятельности и обсуждением перспектив его развития. После этого отчет об общих показателях правоохранительной деятельности объекта аттестации утверждается руководителем.

Четвертый этап. Исходя из общих показателей объекта аттестации и согласно его отчету заместитель руководителя готовит справку из двух показателей – *результативного* (количественный критерий) и *процессуального* (качественный критерий). Процессуальный критерий определяет разнообразие выполнения объектом аттестации задач правоохранительной деятельности, степень владения им конкретными правоохранительными средствами, профессионально значимыми знаниями, умениями и навыками правоохранительной деятельности. Справку утверждает руководитель отдела (отделения).

Качественно-количественная оценка уровня выполнения сотрудником функциональных обязанностей. Сотрудники разных отделов (отделений, секторов) имеют разные функциональные обязанности, поэтому для качественно-количественного оценивания в таблицу оценки вставляют функциональные обязанности, которые выполняет сотрудник согласно его должностной инструкции. Этот критерий очень важен, так как указывает на профессиональные недостатки сотрудника милиции при осуществлении правоохранительной деятельности; коррелирует с общими показателями деятельности объектов аттестации. Общий

показатель деятельности объектов аттестации не может быть выше, чем качественно-количественная оценка их функциональных обязанностей.

Качественно-количественная оценка уровня профессиональной и специальной подготовки. Систематическое профессиональное самосовершенствование является гарантией эффективного профессиогенеза и профессионализма объектов аттестации. Оценка степени огневой, физической, функциональной, психологической, тактико-специальной, социально-гуманитарной подготовленности осуществляют сотрудники, которые обучают коллег и контролируют результаты подготовки, а также руководитель отдела (отделение) и его заместитель. Если объект аттестации учится в высшем учебном заведении, это нужно указать, отметив успехи в обучении.

Качественно-количественная оценка уровня развития профессионально значимых особенностей и свойств. Их нужно оценивать согласно следующим блокам:

- общие (профессионально значимые качества, которые должны быть присущи всем объектам аттестации независимо от подразделения);
- особые (качества, которые являются профессионально значимыми для сотрудников определенных правоохранительных подразделений).

К первому блоку относятся: профессиональная мотивация; моральные качества, эмоционально-волевые, коммуникативные, лидерские и организационные, интеллектуальные, социально направленные качества и психофизические свойства. Ко второму – специальные особенности и свойства, определяемые профессиограммой.

Субъектам аттестации предлагают оценить (по пятибалльной шкале) группы особенностей и свойств объектов аттестации (на отдельных бланках). Психологи центров практической психологии МВД вносят эти показатели в общий бланк ответов и находят среднеарифметический показатель каждого компонента и показатель развития группы. Если некоторые особенности и свойства имеют низкие показатели, в аттестационном листке нужно об этом указать. Предложенное экспертное оценивание профессионально значимых свойств объектов аттестации поможет их объективному оцениванию и подтолкнет к возникновению мотивированного желания исправить некоторые недостатки.

Качественно-количественная оценка уровня развития определенных видов и подвидов компетентностей. Для повышения достоверности оценки объектов аттестации необходимо применить карты компетентностей руководителей и специалистов. Для составления карты компетентностей сотрудников милиции нужно осуществить деловую оценку определенных видов компетентностей по перечню умений, которые их детерминируют. Карта компетентностей сравнивается с идеальной моделью сотрудников определенных подразделений милиции (компетентностным профилем профессионала), определяется компетентностная модель объекта аттестации.

Потенциальные профессиональные возможности определяются субъектами аттестации и обобщаются. Они являются перспективой профессионального и

личностного развития объекта аттестации. Здесь указывается возможное выдвижение его в кадровый резерв на руководящую должность.

Оценке подлежат не просто потенциальные возможности объекта аттестации, его профессиональная компетентность, квалификация, но и их реализация в процессе выполнения порученных обязанностей, соответствие процесса выполнения правоохранительной деятельности конкретным условиям, полученным результатам, запланированным показателям и поставленным целям. В аттестационном листке нужно указать следующие данные об объекте аттестации.

Основные наиболее характерные и важные недостатки в служебной деятельности и личном поведении. Аттестация выступает эффективным обоснованным методом управления профессиональным развитием объекта аттестации, играет важную воспитательную и формирующую роль, так как в процессе ее проведения ему указывается на определенные недостатки в правоохранительной деятельности и предлагаются пути их устранения. При оценке объекта аттестации необходимо подчеркнуть недостатки, которые мешают эффективному осуществлению правоохранительной деятельности и блокируют профессиональное развитие.

Поведение вне службы – важный оценочный критерий, который влияет не только на общий имидж профессий правоохранительного профиля, но и на статус объекта аттестации. Можно оценить его поведение как удовлетворительное (неудовлетворительное), адекватное (неадекватное) или дискредитирующее.

Предложения относительно повышения уровня квалификации. При детальном анализе предыдущих оценочных критериев и выяснении пробелов в профессиональной деятельности объекта аттестации ему предлагается повысить собственный уровень квалификации. Это предложение также выдвигается лицам, которые планируются в ближайшее время к назначению на руководящую должность.

Необходимо помнить, что непрерывное образование должно отвечать таким требованиям, как постоянный рост и усовершенствование профессионального мастерства; разносторонность, инновации форм, методов и приемов обучения и т. д. Мы считаем, что повышение квалификации сотрудников милиции желательно осуществлять один раз в три года.

Повышение эффективности аттестации сотрудников милиции обеспечивает использование результатов указанных оценочных критериев при формировании резерва на руководящую должность. Аттестационная комиссия, анализируя уровень развития профессионально значимых качеств, уровень выполнения функциональных обязанностей, огневой, функциональной, физической, психологической, специальной подготовки, степень развития знаний, умений и практических навыков сотрудников, обнаруживает пробелы в их профессионально-квалификационном уровне и на этой основе определяет наиболее рациональные формы и методы дальнейшего обучения специалистов и руководителей.

При внедрении этой методики количественно-качественной аттестации возможны некоторые трудности. Этапы аттестации могут стать причиной

конфликтов, связанных с реакцией объектов на оценку вышеуказанных критериев. Поэтому аттестация должна отвечать этическим нормам и принципам и не ухудшать социально-психологический климат в коллективе. Среди **принципов** аттестации мы считаем необходимым выделить:

- законность – оценочные критерии содержания аттестационного листка должны быть нормативно закрепленными;
- объективность – использование обоснованных критериев оценки и системы показателей результатов правоохранительной деятельности объектов аттестации;
- гласность и прозрачность – объект аттестации должен знать все критерии оценки его профессионализма, профессионально значимых качеств, свойств, умений и способностей;
- оперативность и периодичность – своевременность и регулярность процесса аттестации, учет динамики результатов и сложности деятельности объектов аттестации;
- конфиденциальность – предоставление результатов оценки только объекту аттестации, его руководителю и отделу работы с персоналом с целью недопущения ухудшения социально-психологического климата в коллективе;
- всесторонность – привлечение к проведению оценки объекта аттестации всех субъектов аттестации;
- единство требований и всеобщность – осуществление оценки объектов аттестации, которые занимают одинаковые должности, по единой системе показателей, методов и процедуры оценки;
- экономичность, четкость и доступность – учет финансовых и материальных ресурсов при проведении оценивания, квалификационного уровня субъектов аттестации и специалистов отделов (отделений) кадрового обеспечения, психологов МВД;
- результативность – рациональное использование возможностей сотрудников ОВД.

Важным условием такой методики аттестации является обеспечение обратной связи: объект аттестации должен знать, по каким критериям оценивается его профессиональная деятельность, какие ошибки он допустил (связанные с его личностью и с профессиональной деятельностью) и как наиболее полно реализовать свой профессиональный потенциал.

Таким образом, внедрение качественно-количественных оценочных критериев при аттестации сотрудников ОВД способствует росту профессионализма в правоохранительных органах и повышению имиджа милиции в глазах общества.

Литература

1. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ: наказ МВС України від 22.03.2005 р. № 181//Офіційний вісник України. 2005. № 21. Ст. 1159.

Methodology of qualitative-quantitative assessment of professionalism of interior department persone

A. N. TsilmaK, Ph.D. in Psychology, associate professor, head of Juridical psychology and education department, Odessa State University of Interior Affairs (cilmalen@mail.ru)

The innovative system of qualitative-quantitative assessment of criteria of professionalism of interior department's personnel is discussed in the article. Professionalism is a complex professional-psychological formation which provides qualification, competence and efficiency of law enforcement. Therefore definition of professionalism level of subjects of certification and stages of their professional formation requires modification of the certification list content and working out the evidence-based diagnostic estimating criteria.

Keywords: certification, object and the subject of certification, professionalism, law enforcement activity.

References

1. Pro zatverdzhennja Instrukcii' pro porjadok provedennja atestuvannja osobovogo skladu organiv vnutrishnih sprav: nakaz MVS Ukrai'ny vid 22.03.2005 r. № 181//Oficijnyj visnyk Ukrai'ny. 2005. № 21. St. 1159.