

ВОЗРАСТ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОПЕРАТИВНОГО РАБОТНИКА

Ардавов М.М.

ФГКОУ ВПО «Краснодарский университет, Северо-Кавказский институт повышения квалификации сотрудников МВД России (филиал)», 360016, г. Нальчик, ул. Мальбахова, д. 123, e-mail: nliadmin@mail.ru

Рассмотрены вопросы, связанные с профессионально значимыми качествами сотрудников оперативных служб органов внутренних дел. В авторской редакции приведен примерный перечень неправовых факторов, влияющих на эффективность деятельности молодого оперативного работника. На основе анализа научных публикаций, посвященных проблемам эффективности юридической деятельности, практики подготовки специалистов и функционирования оперативных служб органов внутренних дел, делается попытка определить способ минимизации степени влияния такого фактора, как возраст молодого специалиста, на результативность его работы. Учитывая разнообразие форм и методов работы сотрудника оперативной службы, обосновывается необходимость и возможность влияния на эффективность его деятельности через развитие коммуникативных способностей. Отмечается, что современные образовательные программы в специальных образовательных учреждениях системы МВД России могут воспринять имеющуюся научную и методическую базу и акцентировать внимание на вопросе развития у обучаемых необходимых знаний, умений и навыков в области психологии общения.

Ключевые слова: эффективность деятельности полиции, факторы эффективности деятельности полиции, коммуникативные способности, психология общения, образовательные учреждения МВД.

AGE AS A FACTOR OF OPERATIVE WORKER ACTIVITY EFFECTIVENESS

Ardavov M.M.

North-Caucasian Advanced Training Institute (branch) of Krasnodar University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, 360016, Nalchik, st. Malbahova, 123, e-mail: nliadmin@mail.ru

The problems connected with professionally significant qualities of operatives of the organs of Internal Affairs are viewed. An indicative list of non-legal factors that influence the effectiveness of a young operative is given in the author's version. On the basis of analyses of scientific publications on the effectiveness of legal experience, practice of training and functioning of the organs of Internal Affairs operative services an attempt to define a way to minimize the degree of influence of such factors as the age of a young expert on the effectiveness of his work is made. The need and the opportunity to influence the effectiveness through the development of communication skills is justified considering the variety of forms and methods of work of operative service workers. It is noted that the present educational programs in special educational institutions of the Ministry of Internal Affairs of Russia may perceive the available scientific and methodological basis and focus on the issue of trainees acquiring the necessary knowledge and skills in the field of psychology of communication.

Keywords: police activity effectiveness, factors of police activity effectiveness, communication abilities, communication psychology, educational institutions of the ministry of Internal Affairs.

Деятельность оперативного уполномоченного полиции является одной из самых многогранных в числе юридических профессий. Разнообразие знаний, умений и навыков, которые требуются от оперативного работника, ставит его в один ряд с теми, кто занят в самых сложных видах профессиональной деятельности.

В отечественной литературе, в том числе и в ведомственных публикациях, достаточно подробно описаны требования к профессионально значимым качествам сотрудника оперативного подразделения, его гражданским и психологическим

характеристикам. Обосновывается необходимость у оперативного работника развитых коммуникативных, интеллектуальных, волевых, эмоциональных качеств. Считается, что оперативный работник как гражданин - это, прежде всего, социально зрелая личность, патриот, которого отличают высокая общественная активность, глубокое уважение к закону, твердые моральные убеждения и чувство долга.

Понятно, что людей с подобным набором качеств найти сложно, да и не всякий обладатель этих качеств может проявить желание служить в полиции.

Основным способом пополнения кадров оперативных подразделений полиции является их отбор из числа выпускников специальных учебных заведений системы МВД России и молодых людей, поступивших на службу в органы внутренних дел на базе среднего и высшего образования.

Ежегодно тысячи выпускников ведомственных вузов вливаются в ряды полиции и приступают к решению задач, стоящих перед органами внутренних дел, в том числе и перед их оперативными аппаратами. Но не всегда здесь все идет гладко, и не каждый пришедший в оперативное подразделение человек способен с первых дней эффективно решать задачи, стоящие перед органами внутренних дел. От чего же и в какой мере зависит успех в этой деятельности?

В разной постановке эти вопросы применительно к юридической деятельности исследовались в работах Злобина Г.А., Попова Л.Л., Шергина А.П., Саввина М.Я., Самощенко Н.С., Никитинского В.Н., Шаргородского М.Д., Пашкова А.С., Смирнова О.В., Никифорова В.С., Кузнецовой Н.Ф., Юсупова В.А., Шишкина Е.П., Лазарева В.В., Саввина М.Я. и А.И. Силаева.

В работах этих авторов обосновывается, что эффективность юридической деятельности как таковой зависит от влияния различных факторов, в числе которых, как правило, рассматриваются правовые, организационные, экономические и т.п. Применительно к правовым средствам Лившиц Р.З. указывает, что «эффективность правовых норм зависит не только от их содержания, но и от многих, часто неправовых факторов» [5].

Большое значение, по мнению Шишкина Е.П., имеет анализ тех конкретных факторов, которые влияют на результативность правоприменительной деятельности. Изучение указанных факторов способствует выявлению причин недостаточной эффективности некоторых правовых норм и облегчает внесение конкретных рекомендаций, направленных как на совершенствование законодательства, так и на улучшение организационной деятельности правоприменяющих органов [7].

Поддерживая данные точки зрения, необходимо отметить, что среди множества неправовых факторов (к таковым, на наш взгляд, относятся: недостаточные знания, навыки, опыт; отсутствие интереса к полученной профессии; нежелание работать по специальности; сложность адаптации к условиям работы; чрезмерная нагрузка; ненормированный характер, высокий уровень личной ответственности, опасность, негласный характер, конфликтность деятельности; возможная семейно-бытовая неустроенность на новом месте службы; смена привычного круга общения, незнакомые сослуживцы, проблемы вхождения в новый коллектив, усвоение особенностей требований руководства подразделения; недостаточная осведомленность об объекте (линии) оперативного обслуживания, особенностях контингента, представляющего оперативный интерес, характерных чертах образа жизни населения, обычаях, традициях, национальных, религиозных и т.п.), отрицательное воздействие которых на эффективность оперативной деятельности можно минимизировать, есть один, неустранимый по объективной причине – молодой возраст специалиста.

В какой мере возраст сотрудника оперативного подразделения влияет на эффективность его работы, есть ли зависимость между этим фактором и результативностью его деятельности, можно ли влиять на этот фактор, если да, то каким образом? Ответы на эти вопросы, по нашему мнению, не лежат на поверхности и заслуживают более глубокого рассмотрения.

На практике преобладание молодых сотрудников в оперативном подразделении может приводить к различным негативным ситуациям: низким показателям в работе, нарушениям законности, переводам сотрудников в иные службы, увольнениям из органов внутренних дел. Нередко руководители оперативных подразделений среди причин снижения результатов деятельности ссылаются на возраст оперативных работников, ставя знак равенства между понятиями «возраст» и «опыт». Автору данных строк в недавнем прошлом довелось стать участником совещания (речь идет о межведомственном учебно-методическом семинаре-совещании по проблемным вопросам, возникающим в ходе оперативно-розыскной деятельности и предварительного следствия по делам и материалам коррупционной направленности, в сфере борьбы с организованной преступностью, а также при осуществлении прокурорского надзора за исполнением законов на указанных направлениях; состоялся 23 апреля 2013 года в г. Минеральные Воды), на котором руководители оперативных служб обращались (пользуясь случаем) к прокурорским работникам с просьбой «снизить требования» к молодым сотрудникам, имеющим стаж работы менее года, т.к. последние в массовом порядке наказываются по представлениям, что приводит к их переходу

в службы, не связанные с оперативной работой.

По нашим оценкам, до 70% дисциплинарных взысканий в оперативных подразделениях приходится на сотрудников, чей стаж работы в должности не превышает трех лет. Понятно, что к влиянию вышеуказанных нами многочисленных факторов наличие еще и дисциплинарного взыскания ничего положительного в рабочем, да и в общем жизненном настрое молодого специалиста не добавляет.

На практике предпринимаются попытки реагирования на такие ситуации путем проведения занятий в рамках служебной подготовки, самостоятельной подготовки со сдачей зачетов по знанию нормативно-правовых актов, различных форм наставничества. Нередко руководители оперативных подразделений перестают возлагать какие-либо надежды на новичков, что сказывается и на работе всего коллектива, и на темпах профессионального роста самих молодых специалистов.

Такая позиция руководителей противоречит принципу формирования профессионально пригодной личности, которая определяется, с одной стороны, совокупностью исходных (с точки зрения включения в деятельность) особенностей специалиста, с другой – формируется, развивается в процессе профессиональной деятельности [3].

Необходимо помнить, что становление оперативного работника - это процесс, который требует времени, и если некоторые профессионально важные качества могут быть сформированы на достаточно коротком отрезке времени, то другие его элементы возможны только в результате усложнения и совершенствования специалиста как личности.

В литературе считается доказанным, «что даже особо низкие показатели многих профессионально значимых качеств в ходе целенаправленной и эффективной в психологическом плане работы могут (при отсутствии патологии) относительно быстро выводиться на средний уровень развития» [4]. И это утверждается применительно к сотрудникам оперативных подразделений ОВД. Но, с нашей точки зрения, было бы неверно полагать, что все профессионально значимые качества могут быть одинаково успешно подвергнуты положительному воздействию. В первую очередь это касается коммуникативных качеств молодого сотрудника.

Одной из особенностей оперативно-розыскной деятельности является то, что при ее осуществлении важную роль играет общение. Межличностная коммуникация (общение со свидетелями, потерпевшими, подозреваемыми, обвиняемыми, осужденными, беседы с экспертами, дача показаний в суде, работа с конфиденциальными и другими информационными источниками) занимает в среднем около 40% времени

оперуполномоченного оперативной службы ОВД. Почти столько же – около 35% - занимают оперативно-розыскные мероприятия и следственные действия, которые также связаны с общением [6].

Таким образом, вне зависимости от того, гласный или негласный характер носит деятельность оперативного работника, большая часть ее протекает в условиях профессионального общения, которое требует (учитывая ее целевую направленность и ответственность) и особого контроля за ее ходом. Вместе с тем осознанно контролировать свое поведение, обдумывать свои высказывания в процессе беседы достаточно сложно, и у непрофессионала, как правило, вызывает скованность и неестественность. И в то же время «...у человека, который владеет техникой профессионального общения, контроль за этим процессом осуществляется естественно, управление общением не вызывает внешней напряженности» [1].

Различные ситуации, зачастую носящие конфликтный характер, постоянно возникающие в процессе деятельности оперативного работника, заставляют действовать в условиях дефицита времени для обдумывания и выбора необходимых слов, выражений, интонаций и многих других вербальных и иных способов общения не только в «обычных» деловых ситуациях, но и в экстремальных. Так, анализируя один из ведомственных приказов МВД России, Андреев Н.В. пишет, что «...выбор кандидата для переговоров осуществляется по следующим характеристикам: а) по возрасту, например при переговорах с молодым человеком в возрасте 18-25 лет желательный возраст переговорщика – 30-40 лет, т.к. если будет ровесник, то возможно неприятие переговорщика преступником («...не воспринимаются серьезно наши намерения, возраст-то не соответствует полномочиям, стараются затянуть время...»), если старше 45 лет и более, может возникнуть ощущение давления, следствием чего может быть агрессия, а также из-за большой разницы в возрасте переговорщик и преступник могут говорить на «разных языках и иметь большое различие в шкале ценностей, вследствие чего трудно достигнуть взаимопонимания...» [2].

К различным аспектам установления психологического контакта в своих работах обращались такие авторы, как: Ю.В. Чуфаровский, М.И. Еникеев, Г.Г. Доспулов, Н.И. Порубов, А.А. Закатов, Г. Гросс, А.В. Дулов, А.Р. Ратинов и др., которые отмечают одну и ту же особенность процесса установления психологического контакта в общении – её сложность в связи с многообразием проявлений психологических состояний контактирующих личностей, а также необходимостью владения целым рядом психологических приемов, опирающихся на знания и умения.

Напрашивается вывод, что у молодых оперативных работников в первую очередь необходимо развивать коммуникативные навыки, опирающиеся на знания в области психологии общения. Казалось бы, вот именно здесь есть возможность оказать влияние, акцентировать внимание, сосредоточить усилия обучаемых на способностях общения, развивать их, учитывая, что в силу возраста «своим ходом» эти умения придут еще не скоро. На деле же в практике подготовки специалистов в ведомственных учебных заведениях этот аспект подготовки занимает далеко не первое место.

Согласно действующим ныне учебным планам для образовательных учреждений высшего профессионального образования МВД России по направлению подготовки, например, 030900.62 «Юриспруденция», профиль подготовки деятельность оперативного уполномоченного уголовного розыска, процент часов, выделенных на такие дисциплины и специальные курсы, как «Психология», «Психология в деятельности сотрудников ОВД» и «Оперативно-разыскная психология» вместе взятые, в общем объеме аудиторных часов на весь период обучения, составляет всего 3,2% (в зависимости от профильной направленности и специальности, по которым ведется подготовка, эта цифра варьирует от 2,8 до 3,2% от общего бюджета времени, выделенного на аудиторные занятия). Учитывая, что в своей структуре тематические планы по указанным дисциплинам и специальным курсам содержат десятки различных аспектов, именно психологическим особенностям общения уделено всего лишь несколько тем.

Несколько лучше обстоит дело в системе профессионального обучения лиц, впервые поступивших на службу в органы внутренних дел по профессии «Полицейский», где на указанные вопросы предусмотрено около 6,1% общего бюджета времени, предусмотренного планами обучения, хотя в структуре тематических планов ситуация аналогичная описанной выше.

В системе учебных заведений, готовящих кадры для органов внутренних дел, давно наметилась положительная тенденция к увеличению числа занятий, имеющих практическую направленность по развитию умений и навыков работы с современными специально-техническими, электронными средствами, составлению и обработке оперативно-служебных документов. Уделяется достаточное внимание вопросам планирования и организации работы, алгоритмам действий в тех или иных ситуациях.

Вместе с тем вопросы, касающиеся развития навыков общения будущих оперативных работников, остаются, на наш взгляд, не в достаточной мере отработанными в ходе их подготовки. Учитывая, что имеющиеся отечественные и зарубежные разработки в этой

области образуют достаточно широкую научную и методическую базу, по нашему мнению, имеются все предпосылки для акцентирования внимания на указанных аспектах подготовки как путем увеличения времени в учебных программах, так и совершенствования форм и методов преподавания. Такие меры, как нам представляется, положительно отразятся на качестве подготовки молодых сотрудников оперативных подразделений и в какой-то степени снизят негативное влияние отсутствия навыков и умений профессионального общения на эффективность их деятельности.

Список литературы

1. Аврамцев В.В., Воронин Г.Л., Иванова Л.Н. Психологическая подготовка сотрудников оперативных подразделений органов внутренних дел : практическое пособие. - М. : ЦОКР МВД России, 2008. – С. 14.
2. Андреев Н.В. Психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел : методическое пособие / сост. В.В. Вахнина. – М. : ИМЦ ГУК МВД России, 2004. – С. 84.
3. Бовин Б.Г., Мягких Н.И., Сафронов А.Д. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе ОВД. - М., 1997. – С. 56.
4. Бродченко О.И., Акентьев П.В. Развитие психологических профессионально важных качеств сотрудников оперативных подразделений ОВД как средство повышения эффективности раскрытия преступлений. - М. : ВНИИ МВД России, 2003. – С. 3.
5. Лившиц Р.З. Теория права. Учебник. – М. : Издательство БЕК, 1994. - С. 132-133.
6. Обознов А.А. Психологические механизмы формирования профессиональной пригодности и надежности человека в социотехнических системах // Психологический журнал. – 1997. – Т. 28. – № 5. – С. 15-21.
7. Шишкин Е.П. Факторы, определяющие эффективность норм права // Сов. государство и право. – 1973. – № 5. – С. 104-107.

Рецензенты:

Хакулов М.Х., д.ю.н., заместитель председателя Конституционного суда Кабардино-Балкарской Республики, Конституционный суд КБР. г. Нальчик.

Берова Д.М., д.ю.н., доцент, полковник полиции, заместитель начальника Северо-Кавказского института повышения квалификации (филиал) Краснодарского университета МВД России по учебной и научной работе, г. Нальчик.

