

## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПСИХОЛОГИИ, ПЕДАГОГИКИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

### Роль психологического мониторинга в повышении эффективности профессиональной деятельности сотрудников УИС

**М.А. ЧЕРКАСОВА** – начальник Центра психодиагностики Вологодской военно-врачебной комиссии ФБУ «Больница № 1» (г. Архангельск) УФСИН России по Архангельской области

Статья посвящена психологическому мониторингу сотрудников УИС как одному из направлений решения проблем качественного профессионального отбора, совершенствования работы с персоналом УИС, научной обоснованности кадровых решений, улучшения деятельности управленческих аппаратов, работающих с персоналом УИС. В статье дается понятие психологического мониторинга, а также основные его направления.

**Ключевые слова:** сотрудники УИС; кадровая работа УИС; управленческая работа УИС; психология; психологический мониторинг.

Принципиальные изменения в отечественной уголовно-исполнительной системе, связанные с ее реформированием, выявили ряд управленческих проблем. Среди них, в частности, снижение уровня профессионализма, рост нарушений законности сотрудниками органов и учреждений УИС, усиление процессов профессиональной деформации. Эти и другие явления выдвигают на первый план вопросы качественного профессионального отбора, совершенствования работы с персоналом УИС, научной обоснованности кадровых решений, улучшения деятельности управленческих аппаратов, работающих с персоналом УИС.

С целью решения имеющихся проблем возможно использование психологического мониторинга в практике уголовно-исполнительной системы.

Впервые понятие «мониторинг» (от лат. monitor – напоминающий, надзирающий) как научный термин было использовано в Великобритании в области функционирования учебных заведений. В России термин «мониторинг» первоначально применялся в экологии и обозначал наблюдение, оценку и прогнозирование состояния окружающей среды. В настоящее время основными сферами применения мониторинга как способа научного исследования являются биология, социология, педагогика, экономика, психология и теория управления.

Главная область практического применения мониторинга – это управление, а точнее, его информационное обслуживание в различных видах деятельности.

В самом общем виде мониторинг может быть определен как постоянное наблюдение за каким-либо процессом с целью выявления его соответствия желаемому результату или исходному положению.

Мониторинг представляет собой достаточно сложное и неоднозначное явление. В различных ситуациях он используется с определенными целями, но при этом обладает общими характеристиками и свойствами. В одних случаях данный инструмент только осваивается, в других его освоение находится на завершающем этапе.

Такое положение дает достаточно уникальную возможность: исследовав теорию и практику освоения мониторинга в различных научных и практических областях, повысить эффективность его использования для реализации поставленных целей.

Несмотря на имеющиеся исследования психологического мониторинга (Л.С. Выготский, «Диагностика развития», К. Ингенкамп «Педагогическая диагностика», А. Залужный «О лидерстве» и др.), методологически и практически данный феномен требует дальнейшего изучения.

Предметом психологического мониторинга может быть психологическая готовность к чему-либо, динамика профессионального и личного самоопределения, динамика изменения определенной возрастной или профессиональной группы и т. д.

К психологическому мониторингу должны предъявляться особые требования: получение полной информации о личностных особенностях

кандидата, объективность и надежность информации, оперативность ее предоставления заинтересованным лицам.

В некоторых случаях использование психологического мониторинга может быть затруднено в связи с объективно низкой динамикой психических процессов и индивидуальным характером развития личности. Психологический мониторинг следует рассматривать не как процесс целенаправленного воздействия на психику человека, а как отбор по определенным психологическим возможностям личности согласно представленным результатам мониторинга исходя из интересов сформированной структуры или специфики вида деятельности.

Мониторинг не имеет целью развитие личности, а лишь фиксирует имеющиеся особенности и выявляет степень ее соответствия требованиям организации. Опираясь на полученную информацию, возможно осуществление мероприятий по формированию определенных качеств в соответствии с профессиональными требованиями.

В хорошо отлаженных кадровых системах должен осуществляться психологический мониторинг эффективности деятельности каждого сотрудника на протяжении всего времени его работы в структуре.

Главное – это не увлекаться формальной, наиболее простой стороной такого рода мониторинга (не опаздывает на работу, редко болеет, не уходит с работы раньше, вовремя готовит необходимые документы и т.п.), которая тем не менее также важна. Но не менее интересна качественная сторона оценки эффективности деятельности сотрудника, рентабельность его труда для учреждения. Практика показывает, что этот показатель можно определить, а по нему измерить эффективность деятельности практически любого сотрудника структуры. Кроме того, разработка и функционирование такой системы позволяет эффективно решать вопросы, связанные с качественной расстановкой кадров.

Психологический мониторинг может дать руководителю структуры информацию о соответствии или несоответствии того или иного сотрудника занимаемой должности, подсказать, в каком направлении более целесообразно его использовать, чему его необходимо дополнительно обучить.

Психологический мониторинг увольнения персонала позволяет своевременно выявить истинные причины этого процесса. Любой факт увольнения независимо от того, по чьей инициативе оно происходит, должен являться предметом серьезного рассмотрения. И как только намечается некая система в тех или иных аспектах увольнения сотрудников, необходим серьезный анализ причин и разработка конкретных предложений по их устранению для руководителей.

Особый интерес психологический мониторинг представляет в связи с формированием корпоративного духа в той или иной структуре.

В данном случае мониторинг дает возможность руководителю своевременно получать обобщенную информацию, касающуюся проблем формирования социально-психологического климата, об особенностях взаимоотношений в коллективах как по вертикали, так и по горизонтали, эффективности деятельности коллективов и проблемах назревания, развития и локализации конфликтов.

Еще одним аспектом психологического мониторинга является анализ сложившихся у первого лица подходов к подбору и назначению руководителей различных подразделений структуры. Нередко в основе данного выбора лежит характер отношений руководителя структуры и назначаемого на ту или иную должность руководителя. Такой подход продуктивен с точки зрения личной преданности, но далеко не всегда эффективен с точки зрения реального соответствия уровня подготовленности такого сотрудника к выполнению функций руководителя того или иного подразделения. В данном случае мониторинг позволяет по определенным критериям исследовать уровень профессиональной компетентности руководителей всех звеньев и внести соответствующие предложения.

В последнее время достаточно большое число руководителей проявляет высокую заинтересованность в получении независимой, объективной информации по этому кругу вопросов. Но в то же время психологический мониторинг системы управления является довольно сложной задачей. Причем сложность ее заключается не столько в процедуре исследования важных элементов этой системы, сколько в отношении к полученным результатам со стороны заказчика, так как этот аспект мониторинга с максимальной наглядностью показывает руководителю его собственные промахи и ошибки.

К сожалению, не все руководители психологически готовы к адекватному восприятию такого рода информации, что нередко создает ситуацию, когда такое исследование проводится ради самого исследования.

Тем не менее мониторинг является информационной основой психологического сопровождения профессиональной деятельности человека, способствует наиболее полной реализации его творческого потенциала и обеспечивает его комфортное психическое состояние.

Основные направления психологического мониторинга включают в себя:

- разработку диагностических и экспертных процедур социально-психологического анализа и прогнозирования труда, выполняемого персоналом, оценку профессиональной компетентности кадров и содействие им в выработке стратегии продуктивного развития субъектов труда;

- создание и использование личностно ориентированных технологий развития профессионально важных качеств персонала, необходимых для эффективного труда;

– разработку социально-психологических основ подбора, расстановки кадров, их профессионального становления и подготовки, а также методики оценки уровня профессиональной компетентности в соответствии с выработанными критериями и показателями;

– выявление общих социально-психологических закономерностей профессионального развития персонала, учет конкретных результатов его профессионализации и разработку научно-практических рекомендаций по диагностике и экспертизе.

Таким образом, психологический мониторинг является эффективной технологией, обуславливающей профессиональное развитие и саморазвитие личности сотрудника уголовно-исполнительной системы. Его результаты выступают в качестве информационной основы для принятия продуманных и обоснованных управленческих решений и проектирования профессионального роста и карьеры специалистов.

## Формирование профессиональной культуры преподавателя в системе переподготовки и повышения квалификации сотрудников

**О.В. ХОМЯКОВА** – адъюнкт факультета подготовки и переподготовки научных и научно-педагогических кадров Санкт-Петербургского университета государственной противопожарной службы МЧС России

Статья посвящена вопросам формирования профессиональной культуры педагога, успешного и адекватного запросам современной жизни. Автором рассматривается проблема организации современной системы подготовки педагогических кадров в правоохранительных органах России.

**Ключевые слова:** профессиональная культура преподавателя, переподготовка и повышение квалификации, система переподготовки и повышения квалификации.

В современных условиях развития образовательного пространства профессиональная подготовка – переподготовка и повышение квалификации сотрудников в условиях ведомственного, межведомственного и государственного целевого заказа – должна осуществляться в тесной взаимосвязи с достижениями педагогической науки и практики, с учетом политических, социальных и экономических процессов, происходящих в российском обществе. Необходимым условием повышения эффективности государственной политики в области назначения и исполнения уголовных наказаний является улучшение подготовки и переподготовки судей и кандидатов в судьи. А конечным результатом модернизации процесса обучения в ведомственных образовательных учреждениях видится приведение содержания и структуры профессиональной подготовки в соответствие с современными потребностями УИС, расширение спектра программ дополнительного профессионального образования. Необходимо отметить, что повышение квалификации сотрудников – это не только приобретение знаний, совершенствование умений и навыков для исполне-

ния обязанностей согласно занимаемой должности в штатном расписании, но и обязательная процедура, осуществляемая фактически во всех правоохранительных органах, которая следует сразу после зачисления в резерв на замещение должностей руководящих кадров<sup>1</sup>.

Непосредственно в МЧС России для решения проблемы высокого уровня риска возникновения пожаров в России в соответствии с поручением Президента Российской Федерации от 6 июня 2006 г. № Пр-954 разработана «Концепция создания системы независимой оценки рисков в области пожарной безопасности, гражданской обороны и защиты населения от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера в Российской Федерации». Эта концепция одобрена Правительством Российской Федерации от 7 апреля 2007 г. № СМ-П 4-1606. В соответствии с концепцией в сфере независимой оценки риска наряду с органами государственного пожарного надзора предполагается участие негосударственных экспертных организаций. Очевидно, что для качественной работы органов государственного пожарного надзора и негосударственных экспертных организаций необ-