

УДК 351.741

DOI 10.33463/1999-9917.2019.27(1-4).1.087-093

**АЛЕКСАНДР МИХАЙЛОВИЧ КИСЕЛЕВ,**доктор педагогических наук, доцент,  
профессор кафедры мобилизационной  
и тактико-специальной подготовки,Академия ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация,  
e-mail: kamkis@bk.ru

## КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ ГОТОВНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ К ДЕЙСТВИЯМ В КРИЗИСНЫХ СИТУАЦИЯХ

### Для цитирования

Киселев, А. М. Критерии и показатели уровня готовности сотрудников правоохранительных органов к действиям в кризисных ситуациях / А. М. Киселев // Человек: преступление и наказание. – 2019. – Т. 27(1–4), № 1. – С. 87–93. – DOI : 10.33463/1999-9917.2019.27(1-4).1.087-093.

**Аннотация.** Статья посвящена актуальной проблеме выявления оптимальных критериев готовности персонала правоохранительных органов к деятельности в кризисных ситуациях. Анализ ранее проведенных исследований показал, что при выработке критериев оценки какого-либо качества целесообразно выделять те из них, которые объективно отражают признаки, присущие изучаемому качеству. Применительно к процессу формирования навыков и качеств, необходимых для действий в сложной оперативной обстановке, понятие «критерий» следует рассматривать как элемент контроля эффективности сформированности навыков и качеств. Опыт функционирования подразделений различных отечественных и зарубежных государственных силовых ведомств дает право утверждать о том, что для оценки уровня готовности личного состава правоохранительных органов к действиям в кризисных ситуациях возможно применение нескольких обобщающих критериев: мотивационного, деятельностного и результативного. В ранге компонентов критериев выступают оценочные показатели, способствующие более объективной оценке конкретного направления (стороны, проявления) деятельности обучаемого из всего многообразия факторов профессиональной готовности к действиям в кризисных ситуациях. Используя показатели, гораздо удобнее определить ее итоговый уровень. Проведенный эксперимент вскрыл показатели, характерной особенностью которых, в отличие от традиционных, применяемых в ведомственных образовательных организациях, является не оценка приобретенных знаний, умений и навыков, а определение уровня способности сотрудни-

© Киселев А. М., 2019

Статья лицензируется в соответствии с лицензией [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

ков правоохранительных органов эффективно выполнять свои функциональные обязанности в кризисных ситуациях.

Выявленные критерии и показатели оценки готовности персонала правоохранительных органов к действиям в кризисных ситуациях прошли успешную апробацию и при проведении тактико-специальных учений. Научный подход к разработке представленных в статье критериев и показателей, их апробация в ходе учебных занятий и тактико-специальных учений, проводимых в рамках служебной подготовки, позволили дать объективную и всеобъемлющую оценку специальным навыкам и качествам, сформировавшимся у сотрудников, а также определить систему организационных и педагогических мер, способных значительно повысить уровень готовности личного состава правоохранительных структур к деятельности в кризисных ситуациях.

**Ключевые слова:** правоохранительные органы, персонал, кризисные ситуации, оценочные критерии и их показатели, профессиональная деятельность, служебная подготовка.

Авторское исследование по подбору и диагностике оценочных критериев уровня готовности персонала правоохранительных органов к действиям в сложной оперативной обстановке, являющееся весьма актуальным на современном этапе развития отечественной правовой культуры, условно можно разделить на три периода:

- 1) анализ разнообразия научных подходов к пониманию сущности критериев и показателей оценки развития профессионально значимых качеств;
- 2) осмысление научных изысканий, относящихся к проблемам организации профессионального образования сотрудников правоохранительных органов;
- 3) определение критериев и показателей уровня готовности личного состава к действиям в сложной оперативной обстановке и их классификация.

Анализ отдельных психолого-педагогических исследований показал, что при выработке критериев оценки качеств (явлений) следует в первую очередь выявлять те из них, которые объективно отражают признаки, присущие изучаемому качеству (явлению). Применительно к процессу формирования навыков и качеств, необходимых для действий в сложной оперативной обстановке, целесообразно, на наш взгляд, понятие «критерий» рассматривать элементом контроля эффективности их (навыков, качеств) сформированности, а содержание самого критерия раскрывать исходя из учета совокупности всех его показателей. Это позволит, кроме всего прочего, оценить интенсивность исследуемого процесса.

С научной точки зрения интересным выглядит разнообразие исследовательских методов, применяемых при определении тех или иных критериев оценки сформированности различного рода знаний, умений, навыков, качеств. Некоторые ученые за главный критерий принимают результативность деятельности [1, с. 63–65], другие – качество исполнения определенных заданий [2, с. 3], третьи – степень усвоения необходимых умений, навыков, качеств [3, с. 32–37].

Изучение многообразия подходов к выработке критериев оценки профессиональной деятельности и личный служебный опыт позволили автору констатировать, что подготовку к действиям в кризисных ситуациях в большей степени эффективно оценивать по конкретным поступкам (делам), и, следовательно, данный критерий целесообразно принять за интегральный. Однако для детализации оценки, наряду с выделением общего (интегрального) критерия, требуется его дифференциация. При этом самое при-

стальное внимание следует обратить на то, чтобы критерии могли учитывать специфику (вид, особенности, характер) профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов, а также являлись достоверными, удобными в применении и согласованными с общим критерием.

С целью определения оптимальных критериев и показателей оценки готовности персонала к деятельности в кризисных ситуациях был осуществлен констатирующий эксперимент. В процессе его проведения учитывались мнения руководителей групп служебной подготовки привлекаемых практических органов и подразделений. В результате было выявлено, что более всего для оценки уровня профессиональной готовности персонала пригодны следующие характеристики: личностный интерес к приобретению специальных навыков и качеств; добросовестность в выполнении служебного долга; осознание значимости приобретенных функций для деятельности в кризисных ситуациях.

Анализ научных источников и практики функционирования подразделений различных отечественных и зарубежных государственных силовых ведомств дает право утверждать, что для оценки уровня готовности личного состава правоохранительных органов к действиям в кризисных ситуациях возможно применение нескольких обобщающих критериев. Считаем, что для сравнения вполне уместно в качестве примера привести критерии оценки эффективности профессионального обучения, апробированные американским исследователем Киркиатриком:

1) реакция обучаемых на само обучение (осознают ли они его как необходимость, мотивированы ли они для получения специальных знаний и навыков);

2) результативное поведение обучаемых (то, что они усвоили знания и навыки, совсем не значит, что они будут ими применены);

3) эффективное использование результатов специальной подготовки.

Анализ апробации в ходе экспериментальной работы множества критериев, в том числе использовавшихся Киркиатриком, мнения начальствующего, профессорско-преподавательского состава и обучаемого персонала позволили определить оптимальные критерии оценки готовности сотрудников правоохранительных органов к действиям в кризисных ситуациях: мотивационный, деятельностный, результативный.

Констатирующий эксперимент показал, что выявленные критерии являются базовыми для дифференцирования их на отдельные составляющие (компоненты, характеристики, признаки, факторы), с помощью которых можно оценить сформированные у обучаемых навыки и качества более эффективно. В ранге таких составляющих выступают оценочные показатели, так как они, являясь компонентом критерия, помогают объективно оценить конкретное направление (сторону, проявление) деятельности обучаемого из всего многообразия профессиональной готовности к действиям в кризисных ситуациях, и тогда, основываясь на показателе, гораздо удобнее определить ее итоговый уровень.

Опытно-экспериментальная работа способствовала определению именно таких показателей, которые помогли в наивысшей степени объективно оценивать уровень профессиональной готовности персонала. При этом следует подчеркнуть, что характерной особенностью данных показателей, в отличие от традиционных, применяемых в ведомственных образовательных организациях, является не оценка приобретенных знаний, умений и навыков, а определение уровня (низкий, средний, высокий) способности сотрудников правоохранительных органов эффективно выполнять свои функциональные обязанности в кризисных ситуациях (табл. 1).

Таблица 1

**Критерии и показатели готовности сотрудников к действиям в кризисных ситуациях**

Критерии	Показатели
Мотивационный	– выраженность профессионально значимых целей; – положительная мотивация в профессиональной подготовке и служебной деятельности; – стремление к профессиональному самосовершенствованию
Деятельностный	– качество и результативность обучения; – профессиональная направленность поведения; – эффективность целостной профессиональной подготовки
Результативный	– качество выполнения служебных задач, связанных с профессиональной деятельностью в кризисных ситуациях; – активность в изучении вопросов, перспективных задач, выходящих за рамки учебной программы; – итоговый уровень готовности

Результаты опытно-экспериментальной работы подтвердили способность отображенных в таблице критериев и показателей профессиональной готовности объективно оценивать сформированные у личного состава правоохранительных органов специальные навыки и качества, необходимые для деятельности в кризисных ситуациях.

Тем не менее для определения уровня готовности конкретного сотрудника только качественных характеристик критериев, к которым относятся показатели, бывает не всегда достаточно. Нужны, как правило, и количественные оценки показателей. Для их определения на всех этапах опытно-экспериментальной работы по каждому из представленных выше показателей на основании трехбалльной шкалы осуществлялись замеры уровня сформированности навыков и качеств:

- 3 балла – показатель ярко выражен и в служебной деятельности проявляется регулярно;
- 2 балла – показатель выражен заметно, однако проявляется при решении служебных задач непостоянно (от случая к случаю);
- 1 балл – показатель выражен ограниченно и проявляется в служебной деятельности крайне редко (слабо).

По выставленным сотруднику оценкам подсчитывался средний балл индивидуального уровня сформированности специальных навыков и качеств, затем (на основе среднего балла) выводилось среднее арифметическое значение в контрольных и экспериментальных группах (М). Опуская описание используемых математических формул и методов, в качестве резюме представим полученные результаты эксперимента:

- контрольная группа № 1 –  $M = 2,11$ ;
- контрольная группа № 2 –  $M = 2,24$ ;
- экспериментальная группа № 1 –  $M = 2,91$ ;
- экспериментальная группа № 2 –  $M = 2,87$ .

Полученные количественные оценки сформированности специальных навыков и качеств у сотрудников правоохранительных органов для их действий в кризисных ситуациях показали верность нашего подхода к повышению эффективности служебной подготовки личного состава. Контроль достоверности данных, осуществленный при помощи доверительного интервала для пятипроцентного уровня значимости, подтвердил, что отличия в цифровых показателях контрольных и экспериментальных групп не являются случайными. В целом

же работа, проведенная по установлению количественных величин, во взаимодействии с дифференцированным использованием разнообразных способов анализа способствовала определению уровней развития показателей и критериев оценки готовности персонала правоохранительных органов к действиям в кризисных ситуациях.

Например, уровень выраженности показателей мотивационного критерия определялся с помощью анализа ответов сотрудников на теоретических занятиях, посредством опросов руководителей занятий и индивидуальных бесед с обучаемыми. Развитие показателей деятельностного критерия определялось на основании анализа журналов успеваемости, зачетных ведомостей, дневников наблюдений, отчетов о проведении служебных командировок, а также с помощью личных наблюдений, экспертных оценок руководителей подразделений, обобщения независимых характеристик. Уровень показателей результативного критерия оценивался, как правило, по отзывам на сотрудников из правоохранительных органов и подразделений, по документам, отражающим результаты, достигнутые выпускниками ведомственных вузов за первые два года службы, на основании анализа материалов аттестационных комиссий.

В ходе сопоставления полученных цифровых данных с качественно-количественными показателями уровней готовности персонала к профессиональной деятельности в кризисных ситуациях выявлялись сотрудники, обладающие разным уровнем готовности, что вполне естественно. По сопоставленным показателям их (сотрудников) можно дифференцировать на три группы: с низким уровнем готовности к действиям в кризисных ситуациях (1,0–1,5 балла), средним (1,6–2,5 балла) и высоким (2,6–3,0 балла). Рассмотрим каждый из данных уровней.

1. Низкий уровень готовности личного состава характеризуется слабо выраженными показателями по всем критериям. У таких сотрудников нет ни желания, ни психологической готовности к деятельности в сложных условиях, связанных с риском для жизни и здоровья, недостаточно сформированы навыки для успешного их применения в профессиональной деятельности.

2. Персонал, имеющий средний уровень, обладает заметной выраженностью показателей представленных критериев. Деятельность данных сотрудников является осознанной, но практическая реализация ее осуществляется неуверенно, по принципу «как бы чего не вышло».

3. Личный состав с высоким уровнем готовности к действиям в кризисных ситуациях обладает ярко выраженными, развитыми показателями всех без исключения критериев. Выполнение такими сотрудниками своих функциональных обязанностей в сложных условиях происходит «на автоматизме», действия их подкреплены высокой степенью психологической готовности, максимальным уровнем приобретенных в процессе подготовки специальных навыков и стремлением отыскать оптимальные решения возникших служебных задач.

Примененные автором критерии оценки готовности персонала правоохранительных органов к действиям в кризисных ситуациях прошли успешную апробацию и при проведении тактико-специальных учений. Оценивая деятельность игровых коллективов все по той же трехуровневой шкале, мы использовали несколько иные, чем при выставлении индивидуальной оценки, показатели:

– автономность (умение выполнять задачу самостоятельно, в отрыве от главных сил (других подразделений), используя исключительно внутриколлективные знания, навыки и качества);

– взаимодействие (согласованность в достижении конечной цели, взаимопомощь, взаимозаменяемость);

– инициативность (способность к разумной инициативе, наличие неподдельного интереса к игровым ситуациям);

– результативность (проявление эффективной деятельности, неприятие пассивности, достижение оптимального результата).

Эксперимент, проведенный в ходе тактико-специальных учений, показал живучесть и эффективность применяемой методики оценки действий обучаемых. Полагаем, что апробированные показатели целесообразно применять не только посредникам на учениях, но и руководителям практических занятий, ролевых игр, групповых упражнений.

Исследование эффективности оценочных критериев и показателей готовности личного состава правоохранительных органов к действиям в кризисных ситуациях способствовало определению интегральной тенденции для всего процесса профессиональной подготовки сотрудников, а именно: опережающее развитие показателей деятельностного и результативного критериев по отношению к показателям мотивационного критерия. Данное обстоятельство объясняется, на наш взгляд, тремя условиями:

а) целенаправленной эффективной педагогической деятельностью, осуществляемой руководителями занятий (учений) на протяжении всего эксперимента;

б) ростом самосознания обучаемых в необходимости достижения предложенных руководителями промежуточных и конечных целей учебных занятий;

в) более зрелой оценкой профессиональной деятельности в сложных условиях оперативной обстановки как руководителями занятий, так и личным составом обучаемого подразделения.

Зафиксированное нами недостаточно активное развитие составляющих мировоззренческого критерия связано с тем, что его показатели объективно предполагают для этого более длительный временной отрезок, выходящий за рамки проведенного исследования.

Научный подход к разработке представленных в статье критериев и показателей, их апробация в ходе учебных занятий и тактико-специальных учений, проводимых в рамках служебной подготовки, позволили дать объективную и всеобъемлющую оценку специальным навыкам и качествам, сформировавшимся у сотрудников, а также определить четкую систему организационных и педагогических мер, повышающих уровень готовности личного состава правоохранительных структур для деятельности в кризисных ситуациях.

В заключение необходимо отметить, что руководителям практических органов и подразделений правоохранительных структур (ведомств) при организации служебной подготовки подчиненного личного состава следует учитывать тот факт, что уровень готовности отдельного сотрудника к действиям в кризисных ситуациях не является статичным показателем. При грамотном подходе к организации процесса обучения этот показатель обладает положительной динамикой, что убедительно подтверждается результатами опытно-экспериментальной работы (табл. 2).

*Таблица 2*

#### Результаты опытно-экспериментальной работы

Годы проведения замеров	Уровни готовности личного состава к действиям в кризисных ситуациях, %		
	Низкий	Средний	Высокий
2016	27,8	65,4	6,8
2017	25,6	66,9	7,5
2018	23,7	67,6	8,7

Эксперимент показал, что подобное и более значимое повышение цифровых (как, впрочем, и качественных) значений показателей готовности может быть достигнуто, например, путем использования в процессе специальной подготовки к действиям в кризисных ситуациях активных способов проведения учебных занятий (упражнений), способствующих усилению их целевой практической направленности, а также моделирования служебных ситуаций, специфичных для профессиональной деятельности того или иного правоохранительного органа (подразделения).

Авторские предложения позволят более объективно оценивать приобретенные сотрудниками правоохранительных органов специальные навыки и качества, значимые для профессиональной деятельности личного состава и подразделений в кризисных ситуациях, а также ликвидировать имеющиеся упущения в практике исполнения функциональных обязанностей и решения служебных задач, оптимизировать организационно-педагогические компоненты процесса служебной подготовки персонала.

Анализ результатов проведенного исследования свидетельствует о том, что наиболее характерными признаками для оценки уровня готовности сотрудников правоохранительных органов к действиям в кризисных ситуациях является наличие у персонала: а) заинтересованности к процессу формирования специальных навыков и качеств; б) добросовестного отношения к выполнению служебного долга; в) осознания значимости приобретаемых навыков и формируемых качеств. Из разнообразия имеющихся критериев более успешными для оценки готовности личного состава к действиям в кризисных ситуациях являются мировоззренческий, деятельностный и результативный.

Отличительной чертой выявленных частных составляющих критериев (их показателей) служит не только банальная возможность оценки специальных знаний, умений и навыков персонала, но и определение уровня их сформированности, а также наличия способности у отдельного сотрудника и коллектива для успешного выполнения служебных задач в реальной обстановке. Кроме того, апробированные в опытно-экспериментальной работе оценочные показатели позволяют с достаточной степенью объективности оценить личностные качества сотрудника, необходимые ему для профессиональной деятельности в условиях кризисных ситуаций.

### **Библиографический список**

1. Ендальцев Б. В., Нестеров А. А. Работоспособность военнослужащих и пути ее повышения средствами физической подготовки. Л., 1986. 115 с.
2. Демьяненко Ю. К., Меерсон А. М. Факторный анализ исследования взаимосвязи между физической подготовленностью и профессиональными навыками // Теория и практика физической культуры. 1969. № 7. С. 2–5.
3. Брайент Дж. Психология в современном спорте. М., 1978. 160 с.