

Методика диагностики сотрудников ОВД, склонных к искажению служебной информации

Ефимкина Н. В., адъюнкт кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России (e_n_v@inbox.ru)

В статье представлены материалы по разработке экспертной методики выявления сотрудников органов внутренних дел, склонных к искажению служебной информации при осуществлении ими профессиональной деятельности. Использован опросник, состоящий из семи вопросов, три из которых отражают отношение оцениваемых сотрудников к искажению служебной информации; три вопроса – действия сотрудников по обеспечению достоверности служебной информации и один вопрос – интегральный, отражающий ценностные ориентации и правовые установки сотрудников. Установлены критерии оценки склонности к искажению информации, подтвержденные объективными показателями поведенческих проявлений, а также дисциплинарной практикой, определены направления исследований по определению профессионально-психологических механизмов изучаемого феномена.

В качестве экспертов выступили 438 сотрудников четырнадцати территориальных органов и подразделений внутренних дел; оцениваемых сотрудников в этих органах и подразделениях было всего 262 человека. На основании результатов статистического анализа обследуемая выборка сотрудников разделена на три группы относительно интегрального показателя, определяющего выраженность такого психологического качества, как склонность к искажению служебной информации. С высоким уровнем интегрального показателя ($ИП \geq 0,826$); с низким уровнем интегрального показателя ($ИП \leq 0,537$) и промежуточная группа, в которую вошли сотрудники с уровнем интегрального показателя от 0,538 до 0,827. Дальнейшее исследование проводилось с двумя полярными группами, оно включало в себя изучение особенностей их служебного поведения, психологических характеристик, состояния дисциплинарной практики, психодиагностическое обследование ценностно-смысловой сферы и др.

В заключение определены направления для изучения личностных особенностей сотрудников ОВД, склонных к искажению служебной информации.

Ключевые слова: искажение служебной информации, экспертная методика, сотрудник ОВД, юридическая психология.

Для цитаты:

Ефимкина Н.В. Методика диагностики сотрудников ОВД, склонных к искажению

служебной информации [Электронный ресурс] // Психология и право. 2015. № 1. URL: <http://psyandlaw.ru/journal/2015/n1/Efimkina.phtml> (дата обращения: дд.мм.гггг)

For citation:

Efimkina N.V. Diagnostic method of law enforcement officers who are prone to distortion of proprietary information [Elektronnyi resurs]. *Psikhologiya i pravo [Psychology and Law]*, 2015, no. 1. Available at: URL: <http://psyandlaw.ru/journal/2015/n1/Efimkina.phtml> (Accessed dd.mm.yyyy)

Актуальность исследования проблемы искажения служебной информации сотрудниками ОВД подтверждается данными, свидетельствующими о том, что значительное их число чаще всего привлекаются к дисциплинарной и уголовной ответственности за недобросовестное выполнение служебных обязанностей в связи с предоставлением ими ложных сведений, сокрытием фактов обращения к ним в целях склонения к коррупционному правонарушению, размещением недостоверных сведений в отчетных документах для улучшения показателей оперативно-служебной деятельности и т. д. [3]. Анализ данных надзорных органов за деятельностью правоохранительных органов, в частности, актов прокурорского реагирования по устранению нарушений федерального законодательства по линии МВД России, показывает, что в территориальных органах внутренних дел имеются нарушения, связанные с искажением служебной информации. В результате органы прокуратуры Российской Федерации требуют привлечения виновных лиц к дисциплинарной ответственности.

Изучение отечественных специальных публикаций показывает, что являются недостаточно изученными вопросы искажения сотрудниками ОВД служебной информации, детерминирующие его профессиональные и психологические факторы, условия и причины, связанные с организацией службы, оценкой результатов деятельности, влияющих на уровень объективности сведений, собираемых и используемых в процессе служебной деятельности сотрудниками ОВД. В необходимости изучения профессиональных и психологических детерминант в фактах искажения сотрудниками ОВД служебной информации, их профилактики в интересах повышения уровня ее достоверности для принятия на их базе адекватных управленческих решений, способствующих повышению эффективности функционирования системы МВД России, и заключается актуальность настоящей работы.

Цель исследования составляет поиск подходов к разработке экспертной методики выявления сотрудников органов внутренних дел, склонных к искажению служебной информации.

В этой связи заметим, что в органах внутренних дел для психологического изучения личности сотрудников используются различные психодиагностические методики, оценивающие степень выраженности тех или иных психологических качеств. Однако эти методики не позволяют выявлять лиц, склонных к искажению служебной информации, на основе установленных индивидуально-психологических особенностей [8]. В ряду широко используемых психодиагностических методик во

многих случаях применяется метод экспертных оценок, имеющий самостоятельную диагностическую ценность. Основным преимуществом этого метода является возможность создания интегративного психологического «портрета» испытуемого, описания его личностных особенностей как системы взаимосвязанных, взаимозависимых и компенсирующих друг друга качеств. Объективность собираемой информации обеспечивается привлечением широкого круга экспертов, которые наблюдают проявления индивидуально-психологических особенностей человека на протяжении длительного времени, при непосредственном общении в различных типах ситуаций, возникающих в процессе его профессиональной деятельности.

Особое место в этом ряду экспертных методик, позволяющих выявить неформальную структуру статусов в коллективе по заданным основаниям, к примеру, склонности к искажению служебной информации, занимает методический подход – широко используемое средство измерения социально-психологических показателей членов группы (А. В. Петровский, И. А. Андреева и др.). Вслед за этим встает вопрос об экспертных методах выявления сотрудников органов внутренних дел, определения их отличительных характеристик, при наличии которых можно отнести их к категории лиц, *проявляющих склонность к искажению служебной информации* [1, 7].

Представляется, что целям настоящего исследования может соответствовать модифицированный вариант процедуры, реализованный в программе социально-психологических исследований «Мониторинг», позволяющей определять сотрудников ОВД, обладающих негативным статусом в коллективе по критериям, отражающим деятельностный характер их взаимоотношений [2, 4] (М. И. Марьин, А. А. Бочкова и др.). Автоматизированная программа создана в среде FoxPro 2.5 для Windows и включает несколько баз данных, процедуры обработки и графической интерпретации результатов тестирования.

Методическая часть программы «Мониторинг» представляет собой опросник, в котором каждый включенный в список сотрудник оценивается по семи вопросам, три из которых отражают отношение оцениваемых сотрудников к искажению служебной информации; три вопроса оценивают действия сотрудников по обеспечению достоверности служебной информации и один вопрос интегрально отражает ценностные ориентации и правовые установки сотрудников. Сотруднику предлагается следующий перечень вопросов:

- Всегда ли Вы стремитесь избежать искажения служебной информации?
- Развито ли у Вас чувство ответственности за точную передачу служебной информации?
- Всегда ли Вы стремитесь передавать только правдивую информацию?
- Является ли служебная необходимость оправданием искажения информации?
- Влияет ли личная заинтересованность на искажение информации?

- Всегда ли Вы стремитесь отстаивать достоверность служебной информации?
- Является ли для Вас примером соблюдение правовых норм и служебной дисциплины?

В исследовании в качестве экспертов (оценщиков) выступали 438 сотрудников четырнадцати территориальных органов и подразделений внутренних дел; оцениваемых сотрудников в этих органах и подразделениях было всего 262 человека. В результате проведенного исследования для каждого оцениваемого сотрудника были получены интегральные показатели (ИП), характеризующие его по признакам отношения к искажению служебной информации, по признакам действия по обеспечению достоверности служебной информации, а также личностным установкам и готовности к соблюдению требований, норм и правил служебного поведения в повседневной служебной деятельности.

Полученные переменные измеряются по шкале отношений, и их распределение близко к нормальному, а числовые значения этих переменных лежат в пределах от 0 до 1, со средним значением 0,682 и стандартным отклонением, равным 0,145.

На основании результатов статистического анализа обследованная выборка сотрудников была разделена на две группы относительно интегрального показателя, определяющего выраженность такого психологического качества, как склонность к искажению служебной информации. Высокий уровень интегрального показателя характеризует сотрудника как человека, не склонного к искажению служебной информации, соблюдающего правовые нормы в повседневной служебной деятельности; низкий уровень интегрального показателя характеризует сотрудника как человека, склонного к искажению служебной информации, допускающего возможность нарушения правовых норм и требований нормативных правовых документов.

В число сотрудников с низким уровнем интегрального показателя вошли 16% обследованных, а в число лиц с высоким уровнем — 18%.

Сотрудники, составившие указанные полярные группы, подверглись углубленному изучению особенностей их служебного поведения, психологических характеристик, состояния дисциплинарной практики, характера дисциплинарных правонарушений (поощрения и наказания), включенности в группу повышенного психолого-педагогического внимания, частоты случаев обращения к психологу подразделения за психологической консультацией и психологической помощью.

Кроме того, была изучена доступная служебная документация личного состава, проведено психодиагностическое обследование ценностно-смысловой сферы сотрудников полярных групп. Ценностно-смысловая сфера, как центральное образование личности, задает направленность жизнедеятельности человека и определяет соотношение «человек—мир». Ценность в сознании человека существует в представлениях о себе, в самоощущении и самоотношении, т. е. выражается в когнитивных, эмоциональных и оценочных характеристиках [6].

Для изучения структуры ценностей была использована адаптированная методика ценностных ориентаций М. Рокича [5], которая состояла из 18 терминов, включавших в себя два класса ценностей: терминальные и инструментальные. Данная методика способна определить жизненную позицию сотрудников двух сравниваемых групп, уровень их вовлеченности в сферу профессиональной деятельности, семейно-бытовую и досуговую активность. Сравнительная характеристика двух обследованных групп сотрудников позволила выявить их ведущие ценности, определить сходства и различия (табл. 1). Данные, представленные в таблице, свидетельствуют о существовании различий между группами сравнения в показателях ценностно-смысловой сферы, структуре ценностей и их приоритетности в служебной деятельности.

В группе сотрудников, склонных к искажению служебной информации, приоритетными ценностями, отличающими их от сотрудников, не склонных к искажению служебной информации, являются: карьерный рост; совершенствование личности; материально обеспеченная жизнь. В группе сотрудников, не склонных к искажению служебной информации, к числу приоритетных ценностей относятся: соблюдение требований закона, приказов; искренность в выражении взглядов, отсутствие двойных стандартов.

Таблица 1

Ранжирование исследованных ценностей в группах сравнения

Ранг	Группа 1	Ранг	Группа 2
	Физическое и психическое здоровье	1	Физическое и психическое здоровье
	Материально обеспеченная жизнь	2	Благополучная семейная жизнь
	Благополучная семейная жизнь	3	<i>Соблюдение требований закона, приказов</i>
	Карьерный рост, совершенствование личности	4	<i>Искренность в выражении взглядов, отсутствие двойных стандартов</i>

Выявленные различия в ценностно-смысловой сфере сотрудников двух групп сравнения говорят о детерминированности феномена искажения служебной информации внутренними базовыми ценностными факторами, затрагивающими его глубинные психологические механизмы, определяющие спектр направленности личности.

Показатели склонности к искажению служебной информации у обследованных сотрудников нашли подтверждение в объективных показателях их профессиональной деятельности, в частности, в дисциплинарной практике, которая была использована в качестве внешнего критерия валидности результатов экспертной методики оценки лиц, склонных к искажению служебной информации.

Анализ статистических данных по привлечению сотрудников к дисциплинарной ответственности показал, что у лиц с высоким уровнем ИП дисциплинарных взысканий (наказаний) более чем в два раза меньше, чем у сотрудников с низким уровнем ИП, а число поощрений на 20% больше, чем у сотрудников противоположной группы. Аналогичным образом сотрудники полярных групп распределились и по частоте обращений за психологической помощью к специалисту: число сотрудников, обратившихся к психологу в группе лиц, склонных к искажению служебной информации, в два раза больше, чем в альтернативной группе.

Значительный интерес представляют данные, представленные на рис. 1 и 2. На рисунках показано, что за один и тот же временной интервал число случаев наказания лиц, склонных к искажению служебной информации, в 3,8 раза больше числа случаев наказания сотрудников в группе, не склонных к искажению служебной информации; а число случаев поощрений соответственно в 2,1 раза меньше, чем в альтернативной группе.

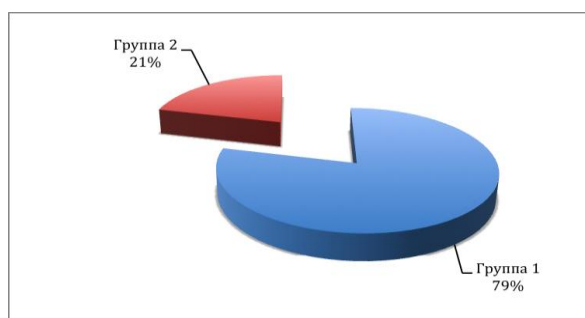


Рис. 1. Соотношение числа случаев наказания в группах сравнения: склонных (группа 1) и не склонных (группа 2) к искажению служебной информации

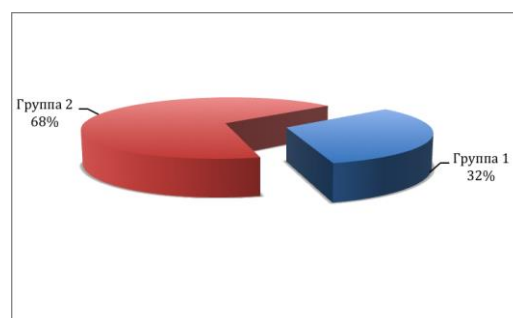


Рис. 2. Соотношение числа случаев поощрения в группах сравнения: склонных (группа 1) и не склонных (группа 2) к искажению служебной информации

Обращает на себя внимание также то, что каждый десятый сотрудник, склонный к искажению служебной информации, состоит в группе повышенного психолого-педагогического внимания, а среди сотрудников полярной группы таких сотрудников, состоящих в группе повышенного психолого-педагогического внимания, не выявлено.

Таким образом, результаты исследования служебных коллективов территориальных органов внутренних дел с помощью экспертной методики продемонстрировали возможность выявления сотрудников, склонных к искажению служебной информации, допускающих возможность нарушения правовых норм и требований нормативных правовых документов в процессе профессиональной деятельности. Результаты экспериментальных исследований нашли свое подтверждение в объективных показателях служебного поведения сотрудников групп сравнения.

Изученные объективные показатели служебного поведения личного состава свидетельствуют о том, что сотрудники, склонные к искажению служебной информации, отличаются от сотрудников, не склонных к искажению служебной информации, недостаточно примерным поведением, сравнительно низким уровнем служебной дисциплины, наличием у них значительного числа дисциплинарных взысканий и включением их в связи с этим в состав групп повышенного психолого-педагогического внимания.

Практическое применение предлагаемой экспертной методики будет способствовать совершенствованию системы внутреннего контроля среди действующих сотрудников органов и подразделений внутренних дел, решению вопросов методического обеспечения диагностики сотрудников, нуждающихся в коррекции, для включения их в группы психолого-педагогического внимания. Это расширит возможности своевременной психодиагностики и эффективной профилактики противоправного поведения среди сотрудников органов внутренних дел. Данный методический подход может быть использован при формировании резерва кадров на выдвижение на вышестоящие должности, для определения общей направленности ценностно-смысловой сферы как отдельного сотрудника, так и служебного коллектива в целом.

Литература

1. Знаков В. В. Неправда, ложь и обман как проблемы психологии понимания // Вопросы психологии. 1993. № 2. С. 9–17.
2. Марьин М. И., Бочкова А. А. Психологические особенности сотрудников ОВД, склонных к противоправному поведению // Прикладная юридическая психология. 2014. № 3. С. 47–53.
3. Марьин М. И., Бочкова А. А., Сафронов А. Д., Касперович Ю. Г., Ефимкина Н. В. Психологическое обеспечение профилактики преступлений коррупционной направленности у сотрудников органов внутренних дел: метод. рекомендации. М.: Академия управления МВД России, 2014. 44 с.
4. Методика экспертных оценок эффективности адаптации к управленческой деятельности выпускников Академии управления МВД России: учеб.-практ. пособие / М.И. Марьин, И.О. Котенёв, Л.Е. Киселёва. М.: Академия управления МВД России, 2012. 96 с.
5. Психологические тесты / Под ред. А.А. Карелина. Т. 1. М., 2000. 312 с.
6. Ценностные основания психологической науки и психология ценностей / Отв. ред. В.В. Знаков, Г.В. Залевский. М.: Изд. Института психологии РАН, 2008. 344 с.
7. Экман П. Психология лжи [Telling Lies: Clues to Deceit in the Marketplace, Politics, and Marriage] / Пер. с англ. Н. Исуповой, Н. Мальгиной, Н. Миронова, О. Тереховой. СПб., 1999. 270 с.

8. Экстремальная психология в особых условиях деятельности: монография / Под науч. ред. Б.Г. Бовина. М.: ФКУ НИИ ФСИН России, ФЭП МГППУ, Академия ГПС МЧС России, 2015. 514 с.

Diagnostic method of law enforcement officers who are prone to distortion of proprietary information

Efimkina N. V., Adjunct, Chair of Psychology, Pedagogy and Organization of Work with Personnel, Academy of the Interior Ministry of Russia (e_n_v@inbox.ru)

The article presents the development of an expert technique to identify police officers who are prone to distortion of official information during their professional activities. We used a questionnaire consisting of seven questions, three of which reflect the attitude of employees to distortion of information; three questions to the actions of the staff to ensure the accuracy of information and one integral question reflecting the value orientation and legal setting. We revealed the criteria for assessing the propensity to distort the information, confirmed by objective indicators of behavioral manifestations, as well as disciplinary practices. We also identified the areas of research to determine the professional psychological mechanisms of the phenomenon under study. The experts were 438 employees and 14 regional offices of the Internal Affairs. The estimated staff of these agencies and departments were 262 people. Based on the results of the statistical analysis of the survey, the sample of employees was divided into three groups with respect to the integral index, which determines the severity of the psychological quality of tendency to distort the service information. The three groups were: group with high level of the integral index ($II \geq 0,826$); with the low level of the integral index ($II \leq 0,537$), and the intermediate group, which included staff with the level of the integral index from 0,538 to 0,827. Further research was conducted with two contrast groups, which included: study of the characteristics of their official activity, psychological characteristics, state of disciplinary practices, psychodiagnostic examination of value-semantic sphere and others.

In conclusion, we identify the areas for study of personality characteristics of law enforcement officers who are prone to distortion of proprietary information.

Keywords: distortion of proprietary information, the expert technique, law enforcement officers, legal psychology.

References

1. *Znakov V. V.* Nepravda, lozh' i obman kak problemy psihologii ponimaniya // *Voprosy psihologii*. 1993. № 2. S. 9–17.
2. *Mar'in M. I., Bochkova A. A.* Psihologicheskie osobennosti sotrudnikov OVD, sklonnnyh k protivopravnomu povedeniju // *Prikladnaya juridicheskaja psihologija*. 2014. № 3. S. 47–53.

3. *Mar'in M. I., Bochkova A. A., Safronov A. D., Kasperovich Ju. G., Efimkina N. V.* Psihologicheskoe obespechenie profilaktiki prestuplenij korrupcionnoj napravlenosti u sotrudnikov organov vnutrennih del: metod. rekomendacii. M.: Akademija upravlenija MVD Rossii, 2014. 44 s.
4. Metodika jekspertnyh ocenok jeffektivnosti adaptacii k upravlencheskoj dejatel'nosti vypusknikov Akademii upravlenija MVD Rossii: ucheb.-prakt. posobie / M.I. Mar'in, I.O. Kotenjov, L.E. Kiseljova. M.: Akademija upravlenija MVD Rossii, 2012. 96 s.
5. Psihologicheskie testy / Pod red. A.A. Karelina. T. 1. M., 2000. 312 s.
6. Cennostnye osnovanija psihologicheskoj nauki i psihologija cennostej / Otv. red. V.V. Znakov, G.V. Zalevskij. M.: Izd. Instituta psihologii RAN, 2008. 344 s.
7. *Jekman P.* Psihologija lzhi [Telling Lies: Clues to Deceit in the Marketplace, Politics, and Marriage] / Per. s angl. N. Isupovoj, N. Mal'ginov, N. Mironova, O. Terehovej. SPb., 1999. 270 s.
8. Jekstremal'naja psihologija v osobyh uslovijah dejatel'nosti: monografija / Pod nauch. red. B.G. Bovina. M.: FKU NII FSIN Rossii, FJeP MGPPU, Akademija GPS MChS Rossii, 2015. 514 s.