



## ЮРИДИЧЕСКАЯ И ВОЕННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

УДК 159.9

### СОЦИОМЕТРИЧЕСКАЯ ЭКСПЕРТНАЯ МЕТОДИКА ВЫЯВЛЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ, СКЛОННЫХ К ИСКАЖЕНИЮ СЛУЖЕБНОЙ ИНФОРМАЦИИ

*Марьин Михаил Иванович**С. И. К. на па... да в... л... м... о... н*

# Статья ретрагирована

*В статье представлены материалы по разработке социометрической экспертной методики выявления сотрудников органов внутренних дел, склонных к искажению служебной информации при осуществлении ими профессиональной деятельности. Представлен опросник, состоящий из семи вопросов, три из которых отражают отношение оцениваемых сотрудников к искажению служебной информации; три вопроса оценивают действия сотрудника по обеспечению достоверности служебной информации, и один вопрос интегрально отражает его склонность к искажению служебной информации. Установлены критерии оценки склонности к искажению информации, подтвержденные показателями поведенческих проявлений, а также дисциплинарной практикой, определены направления исследований по определению профессионально-психологических механизмов изучаемого феномена.*

*В качестве экспертов выступили 438 сотрудников 14 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: высокий уровень интегрального показателя ( $ИП \geq 0,826$ ), низкий уровень 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 и включало в себя: изучение особенностей их служебного поведения, психологических характеристик, состояния дисциплинарной практики, психодиагностическое обследование ценностно-смысловой сферы и др.*



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

**Ключевые слова:** *искажение информации, экспертная методика, социометрическая методика, психодиагностика, мониторинг, полярные группы, сотрудник ОВД, юридическая психология.*

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел (ОВД) сложна и многообразна, связана с непрерывным потоком информации, которая поступает в различных формах и видах (звуковой, текстовой, графической, числовой). В дальнейшем она систематизируется, обобщается, передается и хранится. Сотрудникам ОВД для осуществления служебной деятельности эта информация приходится получать, распределять, передавать по каналам связи, при необходимости — изменять, распространять. Вместе с тем любая передаваемая информация может подвергаться искажению, изменению смысла и содержания, независимо от того, каким образом она будет распространяться.

Актуальность исследования проблемы искажения информации подтверждается данными, свидетельствующими о том, что значительное число сотрудников ОВД к дисциплинарной и уголовной ответственности чаще всего привлекается за недобросовестное выполнение служебных обязанностей в связи с привлечением ими ложных сведений, совершением актов обращения к ним в целях склонения к коррупционному правонарушению, размещением недостоверных сведений в отчетных документах для улучшения показателей оперативно-служебной деятельности и т. д. [1, 3, 5, 7]. 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 имеют 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 [4, 6, 9, 11, 14]. 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** представляет поиск подходов к разработке экспертной социометрической 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 они не позволяют выявлять лиц, склонных к искажению служебной информации на основе сознательных или подсознательных психологических особенностей [1, 7]. 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 могут проявлять индивидуальные психологические особенности 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 социометрический методический подход, широко используемое средство измерения социальнопсихологических показателей членов группы (И. А. Андреева, А. В. Петровский и др.). Вслед за этим встает вопрос об экспертных социометрических 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** [2, 4, 10, 15].

Представляется, что целям настоящего исследования может соответствовать модифицированный вариант социометрической процедуры, реализованный в программе социально-психологических исследований «Мониторинг», позволяющей определять сотрудников ОВД, обладающих негативным статусом в коллективе по критериям, отражающим деятельностный характер их взаимоотношений (М. И. Марьин, А. А. Бочкова и др.) [6, 8].



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. Сотруднику предлагается следующий перечень вопросов:

1. Всегда ли стремится избежать искажения служебной информации?
2. Работает ли чувствительнее, чем остальные, на почве предрасуждений о служебной информации?
3. Всегда ли стремится передавать только правдивую информацию?
4. Является ли служебная необходимость оправданием искажения информации?
5. Влияет ли личная заинтересованность на искажение информации?
6. Всегда ли стремится отстаивать достоверность служебной информации?
7. Является ли примером соблюдения правовых норм и служебной дисциплины?

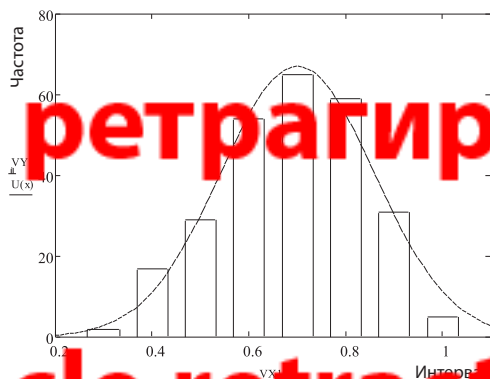
В исследовании в качестве экспертов (оценщиков) выступали 438 сотрудников 14 территориальных органов и подразделений внутренних дел, оцениваемых сотрудников в этих органах и подразделениях было всего 262 человека. В результате проведенного исследования для каждого оцениваемого сотрудника были получены интегральные показатели (ИП), характеризующие его по признакам отношения к искажению служебной информации, по признакам действий по обеспечению достоверности служебной информации, а также личностные установки и готовности к соблюдению требований, норм и правил служебного поведения в повседневной служебной деятельности.

Кривая распределения переменных по параметру интегральной оценки представлена на рисунке 1. Полученные переменные измеряются в 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 три группы относительно интегрального показателя, определяющего выраженность такого психологического качества, как склонность к искажению служебной информации. Высокий уровень интегрального показателя ( $ИП \geq 0,826$ ) характеризует сотрудника



как человека, не склонного к искажению служебной информации, соблюдающего правовые нормы в повседневной служебной деятельности; низкий уровень интегрального показателя (ИП  $\leq 0,537$ ) характеризует сотрудника как человека, склонного к искажению служебной информации, допускающего возможность нарушения правовых норм и требований нормативных правовых документов; в промежуточную группу вошли сотрудники с уровнем интегрального показателя от 0,538 до 0,827.



**Рисунок 2.** Распределение результатов обследования сотрудников МВД по интегральному показателю склонности к искажению служебной информации

В число сотрудников с низким уровнем интегрального показателя вошли 44 человека (16 %), а в число лиц с высоким уровнем – 48 человек (18 %) (рисунок 2).

**04.10.2018**



**Рисунок 2.** Распределение сотрудников по интегральному показателю склонности к искажению служебной информации

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 полетных 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 [2, 15].

Для изучения структуры ценностей были использованы адаптированная методика ценностных ориентаций М. Рокича, которая состояла из 18 терминов, включавших в себя два класса ценностей: терминальные и инструментальные [4]. 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 ведущие ценности, определить сходства и различия (таблица 1). Данные таблицы свидетельствуют о существенных различиях 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, приоритетных ценностей относятся: соблюдение требований закона, приказов, искренность выражения взглядов, без двойных стандартов.

Таблица 1.

**Ранжирование исследованных ценностей в группах сравнения**

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



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.

На рисунке 3 приведен анализ данных относительно особенностей служебного поведения сотрудников групп сравнения. Они говорят о том, что полученные интегральные показатели склонности к искажению служебной информации у обследованных сотрудников нашли свое подтверждение в объективных показателях их профессиональной деятельности, в частности, в дисциплинарной практике, которая была использована в качестве внешнего критерия справедливости результатов объективного социометрического методического оценивания, 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.



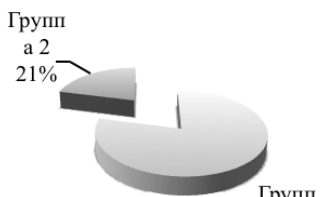
**Рисунок 3.** Соотношение показателей дисциплинарной практики и консультаций у психолога среди сотрудников ОВД в группах сравнения: склонных (группа 1) и не склонных (группа 2) к искажению служебной информации

Значительный интерес представляют данные рисунков 4 и 5, в которых 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; число случаев поощрений соответственно в 2,1 раза меньше, чем в альтернативной группе.



**Рисунок 4.** Соотношение числа случаев наказания в группах сравнения: склонных (группа 1) и не склонных (группа 2) к искажению служебной информации



**Рисунок 5.** Соотношение числа случаев поощрения в группах сравнения: склонных (группа 1) и не склонных (группа 2) к искажению служебной информации

**article retracted**

Ю. А. Адеткаев обращает внимание также на то, что каждый из 0,1 сотрудников, склонный к искажению служебной информации, состоит в группе повышенного психолого-педагогического внимания, а среди сотрудников полярной группы таких лиц, состоящих в группе повышенного психолого-педагогического внимания, не выявлено.

Таким образом, результаты исследования служебных коллективов территориальных органов внутренних дел с помощью экспертной социометрической 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 социометрической 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. Ажимова О. А., Марьин М. И., Петров В. Е. Современные технологии организации психологической работы в органах внутренних дел: методическое пособие. – М., 2005. – 277 с.
2. Васильюк Ф. Е. Уровни построения переживания и методы психологической науки // Вопросы психологии. – 1988. – № 5. – С. 27–37.
3. Ефимкина Н. В. К вопросу об искажении информации в деятельности сотрудников органов внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2013. – № 4 (55). – С. 16–18.
4. Знаков В. В. Неправда, ложь и обман как проблемы психологии понимания // Вопросы психологии. – 1993. – № 2. – С. 9–17.
5. Иванова Е. М. Психология профессиональной деятельности. – М., 2011. – С. 58–59.
6. Марьин М. И., Бочкова А. А. Психологические особенности сотрудников ОВД, склонных к противоправному поведению // Правовая юридическая психология. – 2014. – № 3. – С. 47–53.
7. 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: методические рекомендации. – М.: Изд-во Академии управления МВД России, 2014. – 44 с.
8. Марьин М. И., Котенёв И. О., Киселёва Л. Е. Методика экспертных оценок эффективности адаптации к управленческой деятельности выпускников Академии управления МВД России: учеб.-практ. пособие. – М.: Изд-во Академии управления МВД России, 2012. – 96 с.
9. Пономарёва М. А., Юхновец Т. И. Психодиагностика личности: пособие для студентов вузов. – Минск, 2008.



10. Психологические тесты / Под ред. А. А. Карелина. – Т. 1. – М., 2000. – С. 25–29.
11. *Тарасов А. Н.* Психология лжи. – М.: Книжный мир, 2005. – 327 с.
12. *Удалова Е. А.* Искажения соционического типа. Быть или казаться. – М., 2009. – 191 с.
13. Ценностные основания психологической науки и психология ценностей / Отв. ред. В. В. Зинков, Г. В. Залевский. – М.: Изд-во Института психологии РАН, 2008. – С. 13.
14. *Щербатых Ю. В.* Психология лжи и обмана. – Ростов н/Д: Феникс, 2011. – 284 с.
15. *Экман П.* Психология лжи [Telling Lies: Clues to Deceit in the Marketplace, Politics and Marriage / Пер. с англ. И. Суворов, И. Малавский, Л. Милова, С. Трушков]. – СПб., 1999. – 176 с.
16. Экстремальная психология в особых условиях деятельности: монография / Под науч. ред. Б. Г. Бовина. – М., 2015. – 514 с.
17. *Weinrich H.* Linguistik der Lüge. – Aufl. – Munchen: Beck, 2000. – 90 p.

**Статья ретрагирована**

**article retracted**

**04.10.2018**