АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ МВД РОССИИ

На правах рукописи

**СИСТЕМА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ ПРОКУРОРСКИХ РАБОТНИКОВ**

Специальность 19.00.06 - юридическая психология

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени

кандидата психологических наук

**ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ**

**Актуальность темы исследования.** Коренные социально-экономические и политические преобразования в стране, курс на построение правового государства, перестройка деятельности правоохранительных органов ставят новые, непростые задачи перед органами прокуратуры. Рост преступности, особенно ее тяжких форм, появление и распространение качественно новых видов преступлений значительно усложняют деятельность правоохранительных органов, ведут к увеличению нагрузки на следственный аппарат, требуют повышения качества прокурорского надзора. Новые функции, сформулированные в последней (1999 года) редакции Федерального закона "О прокуратуре Российской Федерации", такие, как надзор за соблюдением Конституции (ст. 1), также вызывают необходимость совершенствования деятельности органов прокуратуры, и в частности ее кадрового обеспечения, разработки и проведения адекватной ситуации кадровой политики. Как отмечается в Концепции развития прокуратуры России на переходный период, "процесс реформирования прокуратуры должен сопровождаться адекватным решением кадровых проблем".

Среди различных направлений совершенствования кадровой политики центральное место занимает комплектование органов прокуратуры специалистами, в максимальной степени пригодными к правоохранительной деятельности; подбор квалифицированных кадров, их рациональная расстановка с учетом, с одной стороны, потребностей органов прокуратуры, а с другой - способностей, склонностей, индивидуальных особенностей и возможностей каждого работника; формирование резерва на руководящие должности из числа наиболее перспективных сотрудников. Существенную помощь в решении указанных задач может оказать научно обоснованная система психологической оценки при профессиональном отборе кандидатов на службу в органы прокуратуры и на выдвижение.

Необходимость психологической оценки кадров в органах прокуратуры обусловливается спецификой прокурорско-следственной деятельности, выдвигающей повышенные требования к психологическим качествам, свойствам личности прокурорского работника, включенного в сложные социально-правовые отношения; тяжестью последствий от ошибок, совершаемых в правоохранительной сфере, в результате которых могут ущемляться законные интересы, права граждан, государственных, общественных, хозяйственных организаций, подрываться авторитет правоохранительных органов.

Правовым основанием проведения психологического отбора кадров в органы прокуратуры является положение ст. 401 Федерального закона "О прокуратуре Российской Федерации" (1995,: 1999): "...прокурорами и следователями могут быть назначены граждане Российской Федерации, имеющие высшее юридическое образование ... и обладающие необходимыми профессиональными и моральными качествами, способные по состоянию здоровья выполнять возлагаемые на них обязанности". К числу этих профессионально необходимых качеств помимо специальных знаний, умений и навыков относятся и определенные психические особенности, свойства личности. Лишь лица, в достаточной мере обладающие этими психологическими качествами, могут эффективно выполнять свои должностные обязанности. Таким образом, при профессиональном психологическом отборе в органы прокуратуры должны проводиться изучение и оценка данных свойств, на основании чего строится научно обоснованный прогноз профессиональной пригодности кандидатов к работе следователем, прокурором.

Актуальность и практическая необходимость психологической оценки кадров осознавались и руководством Генеральной прокуратуры Российской Федерации, по чьему прямому распоряжению разрабатывалась, апробировалась и внедрялась в практику система психологической оценки кандидатов на службу в органы прокуратуры и претендентов на руководящие должности в органах прокуратуры, представленная в данной работе.

**Степень научной разработанности темы исследования.** Разработке научно обоснованной системы психологической оценки и отбора кадров в органы прокуратуры должно предшествовать психологическое изучение профессиональной деятельности различных категорий прокурорских работников. Данная проблема имеет длительную традицию изучения в русле юридической психологии. Так, еще в 60 - 80-х гг. в работах В.Л. Васильева, А.В. Дулова, М.И. Еникеева, А.Р. Ратинова, И.К. Шахриманьяна, Г.Г. Шиханцова и других авторов проводился психологический анализ работы следователя, выделялись основные особенности его труда, значимые для психологического изучения данной профессиональной деятельности. Ряд ученых (В.Л. Васильев, А.В. Дулов, Г.Г. Шиханцов и др.) предложили оригинальные профессиограммы и психограммы следователя, которые в последующие годы уточнялись и дополнялись новыми данными. Эти модели активно использовались при подготовке настоящей работы.

Однако ни один из указанных авторов в своих разработках не осуществил переход от концептуальной схемы, описывающей на теоретическом уровне профессионально значимые психологические особенности следователя, к системе отбора кадров, основанной на предложенной им модели. Другими словами, не был сделан следующий шаг, необходимый при создании подобной системы: операционалиэация указанных профессионально значимых психических свойств следователя до уровня эмпирических индикаторов, доступных непосредственному измерению и оценке. Таким образом, несмотря на глубокую теоретическую проработку данной проблемы, задача создания научно обоснованной системы психологического отбора кадров для органов прокуратуры до последнего времени оставалась нерешенной.

**Объектом исследования** выступают прокуроры, следователи, руководители органов прокуратуры, а также материалы их личных дел.

**Предметом исследования** является профессиональная деятельность прокурорско-следственных работников, руководителей органов прокуратуры, а также их профессионально значимые психологические особенности.

**Целью** настоящей диссертационной работы является создание системы психологической оценки для прогнозирования профессиональной пригодности кандидатов на службу в органы прокуратуры и претендентов на руководящие должности в органах прокуратуры.

Для реализации указанной цели необходимо решение следующих **задач:**

- разработка методологических основ и программы построения системы психологической оценки для прогнозирования профессиональной пригодности кандидатов на службу в органы прокуратуры и претендентов на руководящие должности;

- проведение психологического анализа профессиональной деятельности прокуроров, следователей, руководителей органов прокуратуры и разработка ее профессиограммы;

- построение психограммы профессионально успешного и неуспешного прокурора, следователя, руководителя органов прокуратуры, разработка теоретических психологических критериев профессиональной пригодности;

- операционализация предложенных критериев и подбор комплекса методов и методик для эмпирической диагностики выделенных психических свойств и качеств;

- разработка независимых критериев оценки профессиональной успешности прокурорских работников;

- апробация разработанной модели психологической оценки, проверка ее валидности и возможности практического использования в ходе эмпирического исследования.

Поскольку целью настоящей работы является создание прикладной *психотехнологии -* системы психологической оценки кадров в органах прокуратуры для ее дальнейшей практической эксплуатации, то основная гипотеза исследования должна иметь вид, приближенный, скорее, к "техническому заданию" на разработку данной психотехнологии. То есть, другими словами, в ней должен быть сформулирован тот набор необходимых и достаточных требований и условий, выдвигаемых как со стороны науки, так и со стороны практики, которым данная система должна удовлетворять, чтобы эффективно решать поставленные перед нею задачи. С учетом изложенного основную гипотезу исследования можно сформулировать следующим образом.

**Гипотеза исследования.** Подлежащая разработке система психологической оценки для прогнозирования профессиональной пригодности кандидатов на службу в органы прокуратуры, претендентов на руководящие должности в органах прокуратуры должна удовлетворять следующим научным и практическим требованиям.

- Научная обоснованность, обеспечивающая высокую валидность и достоверность получаемых результатов, точность прогноза профессиональной успешности конкретных кандидатов.

- Высокая надежность системы, защищенность ее от сбоев, случайных и систематических ошибок.

- Высокая селективная способность, позволяющая дифференцировать кандидатов по степени их профессиональной пригодности.

- Система оценки должна также отвечать конкретным организационным, материальным, финансовым и другим требованиям и условиям, временным ресурсам, с учетом которых осуществляется на практике психологическая оценка кадров в органах прокуратуры , (то есть данная система должна легко "встраиваться" в те виды кадровых мероприятий, где требуется прогнозирование профессиональной пригодности прокурорских работников, кандидатов на службу по психологическим критериям).

**Методологические основы исследования.** В диссертационной работе использованы следующие методологические принципы:

- системного и деятельностного подходов к анализу труда прокуроров, следователей и руководителей органов прокуратуры;

- взаимосвязи и взаимообусловленности профессиональной деятельности и личности исполнителя;

- исторического подхода при анализе научных представлений о психологической специфике, содержании и структуре прокурорско-следственной деятельности, позволяющего выявить развитие данных представлений, сформулированных в рамках различных научных подходов;

- привлечения для реализации поставленных в исследовании задач понятий, категорий, принципов, разработанных в различных областях психологической науки. Данный методологический принцип, активно применявшийся в диссертационном исследовании, требует более подробного обсуждения и обоснования.

По своему содержанию настоящая работа имеет мультидисциплинарный характер. При теоретической и эмпирической разработке проблемы психологического отбора прокурорских работников привлекались знания из различных областей психологии: общей и социальной, психологии труда и управления, психодиагностики. Так, при анализе проблемы способностей автор опирался на труды К.М. Гуревича, В.С. Мерлина, К.К. Платонова, С.Л. Рубинштейна, Б.М. Теплова и других классиков отечественной психологии. Использованный в диссертации профессиографический подход широко освещался в работах Е.И.Гарбера, М.А.Дмитриевой, Е.М.Ивановой, А.А.Крылова, В.В.Кулагина и других. Вопросы психологии управления, в том числе в правоохранительных органах, изучались Ю.Н.Емельяновым, А.Л.Журавлевым, А.И.Китовым, А.Г.Ковалевым, В.Ф.Ломовым, А.Л.Свенцицким, А.М.Столяренко, А.В.Филипповым и другими авторами.

Однако использование комплекса закономерностей всех указанных наук было необходимо прежде всего для решения вопросов юридической психологии, в рамках которой в целом и была выполнена настоящая диссертация. При этом использован важнейший методологический принцип, согласно которому понятийный, категориальный, методический аппарат из одних областей науки может активно использоваться для решения задач в другой области. Подобный перенос не влечет за собой изменения предметной принадлежности той науки, для изучения феноменов и явлений которой привлекаются знания из смежных и даже более далеких областей. Это происходит потому, что отнесение конкретного исследования к тому или иному разделу науки в первую очередь определяется его предметом, целями и задачами, принадлежностью их к области явлений, изучаемых соответствующей отраслью психологии и входящих в ее предмет и круг задач.

Мы полагаем, что использование в настоящей диссертационной работе, например, профессиографической терминологии и методов не превращает ее в работу, выполненную в русле психологии труда, а применение понятий и методик психодиагностики - в исследование, проведенное в рамках общей психологии. Термины, понятия, категории, принципы и методы указанных, а также и других разделов психологии привлекались для анализа содержания и структуры правоохранительной и правоприменительной деятельности прокуроров и следователей, разработки программы диагностики и оценки их профессионально значимых психических свойств и качеств. В то же время психологический анализ юридических профессий, по мнению большинства ученых, разрабатывавших основы юридической психологии, входит в число задач именно этой научной дисциплины, находящейся "на стыке" психологии и права и охватывающей в своей тематике всю смежную область данных наук. Так, например, в монографии М.В. Костицкого (1990), посвященной методологическим и теоретическим проблемам юридической психологии, в системе данной науки выделяется самостоятельное направление, связанное с изучением личности юристов различных специальностей и психологии их профессиональной деятельности. Аналогичной точки зрения придерживаются и авторы большинства учебников по юридической психологии, например В.Л.Васильев (1991, 1997), М.И.Еникеев (1996), В.В.Романов (1998), Г.Г.Шиханцов (1998) и другие.

При анализе прокурорско-следственной деятельности, ее особенностей и требований, которые она предъявляет к личности специалиста, мы использовали теоретические разработки и схемы анализа, представленные в работах В.Л.Васильева, А.В.Дулова, Д.П.Котова, Н.В.Радутной, А.Р.Ратинова, В.В.Романова, Г.Г.Шиханцова, И.К.Шахриманьяна и других авторов, изучавших труд юристов. Многие положения, высказанные этими учеными, легли в основу разрабатываемой системы психологической оценки прокурорских работников.

**Обоснованность и достоверность результатов исследования** обеспечена:

- использованием методологических принципов, принятых в отечественной психологии;

- применением комплекса взаимодополняющих и взаимоконтролирующих методов и методик, доказавших свою эффективность в многочисленных исследованиях;

- применением для обработки эмпирических данных современных методов статистического и качественного анализа.

**Методы сбора и обработки данных.** В проведенном эмпирическом исследовании использовался комплекс методов и методик, дополняющих друг друга и позволяющих осуществлять перекрестный контроль и взаимную проверку данных: наблюдение, собеседование и психологическое тестирование методиками "Прогрессивные матицы" Равена, Стандартизированный метод исследования личности (СЖЛ), 16-фак-торный личностный опросник Кеттелла (16-РF), тест "Уровень субъективного контроля" (УСК), методика "Стратегии поведения в конфликтной ситуации" Томаса (МОDЕ), 8-цветовой тест Люшера. Кроме того, применялся метод анализа документов - материалов личных дел обследованных прокурорских работников по специально разработанной программе. Обработка эмпирических данных включала применение стандартных статистических процедур (анализ межгрупповых различий, корреляционный анализ и др.), а также последующее качественное описание выявленных тенденций.

**Эмпирическая база исследования.** Для апробации предложенной теоретической модели и оценки ее практической работоспособности проведено эмпирическое исследование на **выборке,** состоящей из 349 прокуроров, следователей, руководителей органов прокуратуры, обладающих различной профессиональной эффективностью. Кроме того, изучены по специально разработанной схеме материалы личных дел всех указанных прокурорских работников.

**Положения, выносимые на защиту.**

1. Профессиональная деятельность прокуроров, следователей, руководителей органов прокуратуры обладает сходными в психологическом плане структурой и содержанием, предъявляет аналогичные требования к психическим свойствам и качествам профессионально успешных исполнителей. Это позволяет строить обобщенную групповую профессиограмму деятельности для всех указанных категорий прокурорских работников, а в качестве ее составной части – психограмму профессионально эффективных специалистов.

2. Система психологической оценки для прогнозирования профессиональной пригодности кандидатов на службу в органы прокуратуры, претендентов на руководящие должности в органах прокуратуры состоит из следующих функционально взаимосвязанных элементов:

а) профессиограмма деятельности прокурорско-следственных работников, руководителей органов прокуратуры, включающая пять блоков особенностей данного вида труда (жесткая правовая регламентация профессиональной деятельности и принимаемых решений; властный, обязательный характер профессиональных полномочий; экстремальный характер профессиональной деятельности; творческий, нестандартный характер профессиональной деятельности, разнообразие решаемых задач; процессуальная самостоятельность и высокая персональная ответственность следователя, прокурора, руководителя органов прокуратуры за свои действия и принимаемые решения), а также четыре структурных компонента - относительно самостоятельные подструктуры профессиональной деятельности (познавательная, коммуникативная, организационно-управленческая и воспитательная);

б) психограмма профессионально успешных прокуроров, следователей, руководителей органов прокуратуры, включающая пять блоков качеств - факторов профессиональной пригодности (высокий уровень социализации личности прокурора, следователя, руководителя органов прокуратуры; развитые' познавательные способности; высокая эмоционально-волевая устойчивость; развитые коммуникативные способности; выраженные организаторские способности);

в) комплекс психодиагностических методов и методик, позволяющих эмпирически диагностировать и оценивать качества, сформулированные в психограмме и операционализированные до уровня конкретных, доступных для измерения признаков;

г) комплекс независимых критериев оценки профессиональной успешности прокуроров, следователей; руководителей органов прокуратуры, основанных на анализе материалов их личных дел;

д) пути и способы обобщения первичных данных психологического изучения кандидатов в интегральную оценку профессиональной пригодности.

**Научная значимость исследования.** В результате проведенной работы впервые была создана целостная, научно обоснованная, практически апробированная и доказавшая свою работоспособность *психотехнология,* позволяющая точно, надежно и достоверно оценивать и прогнозировать профессиональную пригодность кандидатов на службу в органы прокуратуры и претендентов на руководящие должности.

**Новизна диссертационного исследования.** В процессе разработки указанной психотехнологии впервые были:

- определены методологические подходы к анализу прокурорско-следственной деятельности, выявлена специфика психологического изучения данного вида труда;

- проанализированы с позиций психологической науки положения нового (1999 г.) законодательства, формулирующего функции органов прокуратуры, определяющего и регламентирующего деятельность прокурорских работников, ее основные направления, содержание и структуру, задающего специфику их труда;

- систематически проанализированы психологические особенности труда прокуроров, руководителей органов прокуратуры, выявлена психологическая структура их профессиональной деятельности;

- предложены специальные критерии оценки эффективности деятельности прокуроров, следователей, руководителей органов прокуратуры, основанные на психологическом анализе материалов их личных дел;

- осуществлен переход от чисто теоретических схем, предложенных ранее рядом авторов для психологического описания следственной деятельности и структуры психических особенностей профессионально эффективных следователей, к теоретически и эмпирически обоснованной, работоспособной модели, позволяющей осуществлять прогнозирование профессиональной пригодности на практике.

**Внедрение результатов диссертационного исследования в практику.** После практической апробации автором диссертационного исследования предложенной системы психологической оценки в 1993-1995 гг. с 1997 г. она применяется в качестве базовой модели во всех органах прокуратуры, в которых психологи осуществляют прогнозирование профессиональной пригодности кандидатов на службу и (или) оценку кадрового резерва на руководящие должности (прокуратуры г. Москвы, Саратовской, Екатеринбургской областей и др.). Система психологической оценки абитуриентов, поступающих в специализированные высшие учебные заведения - Институты прокуратуры, разработанная автором диссертации и его научным руководителем на основе системы психологической оценки кандидатов на службу, используется на практике с 1997 г. при психологическом отборе абитуриентов во все Институты прокуратуры (г. Москва, Санкт-Петербург, Саратов, Екатеринбург).

**Апробация работы.** Материалы диссертации докладывались и обсуждались на совещании психологов, работающих в органах и учреждениях прокуратуры; на заседании отдела психологических проблем правоприменительной деятельности НИИ проблем укрепления законности и правопорядка Генеральной прокуратуры РФ; на заседании кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России. Они отражены в 15 публикациях автора.

**Структура диссертации.** Работа состоит из введения, трех глав, выводов и заключения общим объемом 195 страниц. В Приложении представлены статистические результаты исследования, а также предложенные профессиограмма и психограмма в табличной форме.

**ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Во **введении** обосновывается актуальность проблемы, определяются предмет и объект, цель и задачи, методология и методика исследования, раскрываются его научная новизна, теоретическая и практическая значимость, формулируются положения, выносимые на защиту.

**В первой главе** - "Исходные теоретические положения психологической оценки работников органов прокуратуры" - определяются методологические подходы к анализу профессиональной деятельности прокуроров и следователей, анализируются психологическая специфика и структура их труда, формулируются профессиограмма прокурорско-следственной деятельности и психограмма профессионально эффективного прокурора, следователя.

**Первый параграф** посвящен определению исходных теоретических понятий и терминов, используемых в работе, таких, как: "профессиональный отбор", "психологический отбор", "профессиональная пригодность", "профессиональная успешность" и др. В нем также рассматриваются основные положения теории способностей, разработанной в отечественной психологической школе (Б.М.Теплов, В.С.Мерлин, К.К.Платонов и другие). Далее формулируются основные требования, предъявляемые к системе психологической оценки для прогнозирования профессиональной пригодности прокурорско-следственных работников как со стороны науки (научная обоснованность, надежность и высокая селективная способность), так и со стороны практики (различного рода организационные, временные ограничения, формы представления результатов оценки и др.) В совокупности данные требования можно рассматривать как своеобразное "техническое задание" на разработку системы психологической оценки, в конечном итоге определившее общую методологию ее построения - традиционный профессиографический подход. В заключительной части раздела выделяются основные этапы разработки системы психологической оценки на основе требований данного подхода:

- психологическое изучение профессиональной деятельности с целью определения требований, которые она предъявляет исполнителям, построение *профессиограммы* и, в качестве ее составной части, *психограммы;*

*-* подбор и разработка методов исследования для диагностики профессионально значимых свойств и качеств;

- выбор независимых критериев профессиональной успешности, которые впоследствии используются для определения информативности диагностических показателей и методик и верификации прогноза;

- разработка способов и правил преобразования первичных показателей в интегральную оценку;

- определение валидности системы психологической оценки, включающее эмпирическое обоснование разработанных норм профессиональной пригодности (непригодности) как по отдельным использованным методикам, так и по интегральным показателям. Данный завершающий этап, по сути, является апробацией системы, ее контрольным испытанием. Последующее изложение материала в диссертации строится в соответствии с указанными этапами разработки системы психологической оценки.

Во **втором параграфе** рассматриваются принципы системного и деятелъностного подходов применительно к психологическому изучению труда прокуроров и следователей. Определяются особенности профессиографического анализа прокурорско-следственной деятельности, связанные со спецификой данного вида труда: его высокой сложностью, выраженным творческим характером, крайним разнообразием решаемых задач, детальной правовой регламентацией. Показывается, что данные виды профессий не сводимы к какому-либо одному конкретному виду при попытке описать их на основе существующих типологий. Доказывается низкая продуктивность либо чрезвычайная сложность применения традиционных профессиографических методов, используемых в психологии труда, для изучения профессий прокурора, следователя.

По результатам проведенного анализа предлагается оригинальная программа дальнейшего анализа труда прокуроров и следователей, руководителей органов прокуратуры. Она включает изучение правовых основ их профессиональной деятельности, ее содержательных особенностей, условий, в которых она протекает (как во внешнем, предметном, так и во внутреннем, интрапсихическом, плане), определение ее структурных компонентов и элементов на уровне отдельных видов деятельности, поскольку данный уровень анализа здесь является системообразующим, задающим основную специфику труда в изучаемых профессиях.

Обсуждается и обосновывается положение о возможности и допустимости построения общей профессиограммы прокурорско-следственной деятельности, хотя содержательно в ней идет речь о двух различных профессиях: прокурора и следователя. В теоретическом плане такая возможность задается принятым в профессиографии положением о допустимости построения *групповых* профессиограмм, описывающих однородные по выбранному признаку профессии (Е.И.Гарбер, В.В.Козача 1992). Применительно же к изучаемым в диссертации видам труда показывается высокая содержательная близость профессий прокурора и следователя по большей части значимых с точки зрения психологической науки показателей. Данное положение детально обосновывается в последующих разделах главы.

**Третий параграф,** наиболее обширный по своему объему, начинается с краткого исторического обзора психологических исследований труда юристов в России и СССР с начала века и до настоящего времени (работы В.Л.Васильева, А.В.Дулова, Г.Г.Доспулова, Н.Л.Гранат, М.И.Еникеева, В.Е.Коноваловой, Д.П.Котова и Г.Г.Шиханцова, П.А.Павлова, Н.В.Радутной, А.Р.Ратинова, В.В.Романова, К.И.Сотонина, И.К.Шахриманьяна, Г.Г.Шиханцова и других авторов). Показывается, что наибольшее внимание исследователи уделяли психологическому изучению труда следователя.

При анализе литературных источников учитывалось следующее крайне важное с точки зрения методологии настоящего исследования положение. Поскольку многие ученые, проводившие наиболее фундаментальную разработку данной проблемы (В.Л.Васильев, А.В.Дулов, А.Р.Ратинов, В.В.Романов и другие), изначально являются юристами по образованию и в течение многих лет работали в органах прокуратуры следователями, то их труды, посвященные психологическому анализу особенностей и структуры следственной деятельности, можно рассматривать не только как результат систематического изучения труда следователей "со стороны", но и в качестве итога своеобразной научной рефлексии, ретроспективного самоанализа. С учетом данного обстоятельства в диссертации анализируются работы этих авторов, на основе которых определяются ведущие психологические особенности следственной деятельности, задающие своеобразие данной профессии, ее системообразующие психологические признаки.

К числу наиболее значимых с позиций психологического анализа особенностей труда следователей, по нашему мнению, относятся:

- жесткая правовая регламентация профессиональной деятельности и принимаемых решений:

- властный, обязательный характер профессиональных полномочий;

- экстремальный характер профессиональной деятельности:

- творческий, нестандартный характер профессиональной деятельности, разнообразие решаемых задач;

- процессуальная самостоятельность и высокая персональная ответственность следователя за свои действия и принимаемые решения.

Анализ профессиональной деятельности прокурора в диссертации проводится в основном не по литературным источникам (которых крайне мало), а на базе изучения законодательства, формулирующего ведущие-функции органов прокуратуры, определяющего задачи, направления деятельности и основные служебные обязанности прокуроров, в первую очередь Федерального закона "О прокуратуре Российской Федерации". Психологический анализ положений законодательства, содержания и условий работы прокуроров позволяет сделать вывод о высокой степени содержательной близости профессий прокурора и следователя, общей специфике их труда, однородных этапах, алгоритмах и методах работы. Вместе с тем указаны и некоторые существенные особенности каждой из этих профессий.

В последней части параграфа проводится морфологический (структурный) анализ прокурорско-следственной деятельности. Обсуждаются структурные модели, предложенные для описания труда следователей в работах В.Л.Васильева, А.В.Дулова, Д.П.Котова и Г.Г.Шиханцова. Критический анализ этих подходов, сформулированных в 70-е гг., с позиций современных достижений в области психологической науки завершается описанием собственной модели структурной организации профессиограммы. Она включает четыре компонента - относительно самостоятельные подструктуры профессиональной деятельности:познавательную, коммуникативную, организационно-управленческую и воспитательную.

В описании и обосновании предложенной модели реализуется и получает дальнейшее развитие высказанная ранее идея о необходимости анализа труда прокурорско-следственных работников именно на уровне составляющих ее отдельных видов (подструктур) деятельности, а не на низлежащих "этажах" действий и операций. Указываются также некоторые различия в "удельном весе" указанных видов деятельности в труде прокурора и работе следователя.

**В четвертом параграфе** представлена *психограмма* профессионально успешного прокурорско-следственного работника. При этом отправной точкой анализа, как и ранее, служат психографические схемы, предложенные в публикациях В.Л.Васильева, А.В.Дулова, Д.П.Котова и Г.Г.Шиханцова. После их обсуждения и критического анализа предлагается и обосновывается собственная модель психограммы, включающая пять блоков качеств - факторов профессиональной пригодности:

- высокий уровень социализации личности прокурора, следователя;

- развитые познавательные способности;

- высокую эмоционально-волевую устойчивость;

- развитые коммуникативные способности;

- выраженные организаторские способности прокурорско-следственных работников.

Каждый блок этой психограммы включает систематизированный перечень профессионально значимых психических качеств, сформулированных (на данном этапе разработки системы психологической оценки) на концептуально-теоретическом уровне.

Специально рассматривается также вопрос о структурно-иерархической организации психограммы. В ней выделяются наиболее значимые качества, принципиально не компенсируемые никакими иными психологическими свойствами субъекта. Данный критерий позволяет отнести к числу таких особенностей характеристикимотивационной сферы и уровня правосознания индивида, а также эвристичность мышления, его творческий характер.

**Вторая глава** - "Деятельность руководителей органов прокуратуры как объект психологического анализа" - включает два параграфа. В **первом** из них раскрывается содержание понятия "управление", рассматриваются подходы различных наук к изучению данного феномена, определяется специфика психологического изучения управленческой деятельности субъекта. Здесь представлен обзор работ, посвященных изучению управленческой деятельности, ее структуры и психологических особенностей, функций управления (В.Г.Афанасьев, В.Р.Веснин, Т.С.Кабаченко, А.Г.Ковалев, Е.С.Кузьмин и др., Г.Кунц и С.О'Доннел, М.Х.Мескон и др., В.А.Розанова, Ю.А.Тихомиров, А.Файоль, А.В.Филиппов и другие авторы).

Специально рассматривается вопрос о возможности построения психограммы профессионально эффективного руководителя. Делается вывод о том. что среди различных переменных, влияющих на эффективность управления, помимо собственно психологических особенностей руководителя крайне важное значение имеют особенности организации, в которой оно осуществляется.

В заключительной части параграфа обсуждается проблема организаторских способностей руководителя. Рассматриваются подходы к определению организаторских способностей, предложенные в работах Ю.Н.Емельянова, А.И.Китова, А.М.Омарова, Л.И.Уманского, Л.В.Фаткина. На основе проведенного анализа обосновываются структура и содержание предложенного нами фактора организаторских способностей (последний блок психограммы, представленной в предыдущей главе диссертации).

Во **втором параграфе** обсуждаются психологические особенности управления в органах прокуратуры. При этом автором был использован опыт психологического изучения специфики руководства, накопленный в органах МВД (А.И.Китов, А.М.Столяренко).

При построении психограммы профессионально успешного руководителя органов прокуратуры возможны два различных теоретических подхода. В первом, базирующемся на закономерностях общей теории и психологии управления, за основу берется модель профессионально эффективного универсала-улравленца, которая затем дополняется некоторыми особенностями, связанными со спецификой управления в органах прокуратуры. При этом предполагается, что управленческая деятельность в основных своих чертах и элементах универсальна, а особенности руководства, связанные со спецификой организации, в которой оно осуществляется, в целом незначительны.

Второй подход, более тесно связанный с юридической психологией и использованный в настоящей диссертационной работе, предполагает, что собственно управленческая деятельность составляет лишь элемент (хотя и весьма существенный) в общей структуре труда руководителей органов прокуратуры. Не в меньшей степени, чем руководителями, они являются *прокурорами.* Помимо чисто управленческих задач они должны осуществлять прокурорский надзор, выполнять иные специальные функции не только опосредованно, организуя и направляя работу подчиненных, но и лично участвуя в данной деятельности, поскольку это предусмотрено их конституционными полномочиями.

На основе проведенного анализа делается вывод о том, что, с одной стороны, профессиональное владение прокурорско-следственной деятельностью во всех ее тонкостях является для эффективных руководителей органов прокуратуры определяющим фактором профессиональной пригодности, а чисто управленческие знания и навыки у них как бы "надстраиваются" поверх специальных. С другой стороны, организационно-управленческий компонент деятельности играет важную роль в общей структуре труда прокуроров и следователей, не занимающих руководящие должности. При расследовании преступлений, в ходе прокурорской проверки фактов нарушения закона они также организуют и направляют совместную деятельность группы специалистов, выполняют такие функции управления, как планирование, координация, мотивация, контроль и др.

В соответствии с принятым подходом доказывается, что разработанные профессиограмма и психограмма прокуроров и следователей в основных своих элементах могут быть использованы и при прогнозировании профессиональной пригодности кандидатов на руководящие должности в органах прокуратуры. В этом случае в психограмме центральное место будет занимать фактор организаторских способностей, во многом являющийся интегральным, включающим в себя в качестве отдельных компонентов разнообразные познавательные, мотивационные, эмоционально-волевые и коммуникативные свойства.

***Третья глава -*** "Критерии, методы и результаты психологической оценки прокурорских работников" - посвящена описанию следующих этапов построения разрабатываемой модели прогнозирования профессиональной пригодности. В **первом параграфе** описываются и систематизируются психологические методы, используемые для оценки кадров. Предложена оригинальная классификация этих методов. Далее кратко описаны конкретные методы и методики, использованные в диссертационной работе, приводится обоснование данного выбора. Показано, что на основе их показателей производится операционализация теоретически сформулированных свойств и качеств профессионально эффективного прокурора, следователя, руководителя органов прокуратуры, указанных в психограмме. Эта операционализация доводится до уровня эмпирических индикаторов, доступных непосредственной диагностике и оценке (шкал тестов, поведенческих признаков, фиксируемых с помощью наблюдения, данных собеседования).

Во **втором параграфе** раскрываются использованные в работе критерии, методы оценки и конкретные показатели *профессиональной успешности* прокурорских работников по материалам анализа их личных дел. В дальнейшем эти показатели выполняют двоякую роль. Во-первых, на этапе разработки системы они служат независимыми критериями для оценки информативности использованных психодиагностических методик как инструментов прогнозирования профессиональной пригодности. Именно в этом качестве индикаторы профессиональной успешности использовались в эмпирическом исследовании, в котором осуществлялась апробация разработанной системы оценки.

Во-вторых, на этапе эксплуатации системы показатели профессиональной успешности применяются уже как ее составная часть для оценки профессиональной пригодности кандидатов на руководящие должности, имеющих значительный стаж работы в прокуратуре. В этом случае они используются для изучения эффективности предыдущей профессиональной деятельности кандидатов на выдвижение.

**В третьем параграфе** представлены результаты эмпирического исследования, осуществленного в целях апробации разработанной системы психологической оценки на практике. Оно проводилось по модели контрастных (полярных) групп. Были обследованы 349 прокурорско-следственных работников (319 мужчин и 30 женщин в возрасте от 22 до 56 лет), в том числе 45 руководящих работников органов прокуратуры из числа лиц, вызванных в Генеральную прокуратуру РФ с мест в связи с решением вопроса об их назначении на вышестоящую должность (как правило, прокурора субъекта Российской Федерации). Все испытуемые были протестированы основными методиками, используемыми в системе оценки ("Прогрессивные матрицы", СМИЛ, 16-РF), а руководители - также и дополнительными (УСК, МОDЕ, цветовой тест Люшера). Кроме того, в работе с частью обследованных применялись методы наблюдения и собеседования по специально разработанной программе.

Параллельно с этим изучались личные дела всех обследованных прокурорско-следственных работников на основе предложенной схемы анализа. Эти результаты являлись независимым критерием оценки профессиональной эффективности по отношению к тестовым показателям испытуемых. С их помощью все обследованные были разделены на три группы профессиональной успешности. Далее с использованием статистических критериев оценки (t-статистика Стьюдента - коэффициенты различий средних оценок) были соотнесены обобщенные результаты по тестовым показателям первой (высокая профессиональная успешность, 248 человек) и третьей (низкая профессиональная успешность, 29 человек) групп прокуроров, следователей, руководителей органов прокуратуры.

Кроме того, на основании тех же критериев была сформирована отдельная группа, включавшая работников, добившихся наибольшего профессионального мастерства и утвержденных на руководящие должности в органах прокуратуры областного и приравненных к нему звеньев (39 человек). Усредненные тестовые показатели данной группы продемонстрировали психологические особенности профессионально эффективных руководящих работников органов прокуратуры.

Результаты исследования выявили статистически значимые межгрупповые различия по большей части показателей, отражающих на уровне эмпирических признаков важнейшие параметры психограммы. Так, профессионально успешные испытуемые отличаются от неуспешных более высоким уровнем интеллектуального развития, аналитических способностей (показатель IQ теста Равена, фактор В 16-РF); эмоциональной устойчивости, уверенности в себе, волевого самоконтроля над поведением (факторы С и Qз 16-РF); меньшими проявлениями тревожности и фрустрированности (2 и 7 шкалы СМИЛ). Представители первой группы более социализированы, нормативны, ответственны и дисциплинированы (фактор G 16-РF); они лучше разбираются в людях, более проницательны, хорошо понимают скрытые мотивы и механизмы человеческого поведения (фактор N 16-РF). Кроме того, успешные прокуроры и следователи в целом лучше социально адаптированы, не имеют выраженных акцентуаций характера и психопатологических особенностей (соотношение конфигураций усредненных тестовых профилей по СМИЛ).

У профессионально эффективных руководителей органов прокуратуры эти же свойства, как правило, развиты в еще большей степени. Наряду с этим они продемонстрировали наиболее высокий уровень общительности, доброжелательности к окружающим (фактор А 16-РF), спокойствия и хладнокровия (факторы O и Q 16-РF), а также такие качества, как высокая гибкость поведения в конфликтной ситуации (конфигурация тестового профиля по МОDЕ), внутренний локус контроля (важнейшие шкалы теста УСК).

**В четвертом параграфе** описаны использованные в работе пути и способы обобщения отдельных результатов в интегральную оценку профессиональной пригодности. Приводятся итоговые шкалы оценки (в отдельности для кандидатов на службу и для претендентов на руководящие должности), подчеркиваются комплексный и качественный характер данной обобщенной оценки, ее несводимость к жестким математическим алгоритмам подсчета только лишь количественных признаков, необходимость взаимопроверки и взаимоконтроля различных групп данных. В заключительной части параграфа кратко представлены основные формы, этапы и процедуры практического применения разработанной системы оценки для прогнозирования профессиональной пригодности, во-первых, кандидатов, поступающих на службу в органы прокуратуры, и, во-вторых, претендентов на руководящие должности. Показаны общие и специфические моменты в проведении обследования по каждой указанной категории лиц.

Проведенное исследование позволяет сделать следующие **выводы.**

1. В диссертации теоретически обосновано и эмпирически подтверждено положение о том, что профессиональная деятельность прокуроров, следователей, руководителей органов прокуратуры обладает сходными в психологическом плане содержанием и структурными особенностями, она предъявляет аналогичные требования к психическим свойствам и качествам профессионально успешных исполнителей. На основании данного положения построена обобщенная групповая профессиограмма деятельности для всех указанных категорий прокурорских работников, а в качестве ее составной части - психограмма профессионально эффективных специалистов.

2. В диссертационном исследовании представлена система психологической оценки для прогнозирования профессиональной пригодности кандидатов на службу в органы прокуратуры, претендентов на руководящие должности в органах прокуратуры, состоящая из следующих функционально взаимосвязанных элементов.

2.1. Профессиограмма деятельности прокуроров, следователей, руководителей органов прокуратуры, включающая пять блоков наиболее значимых с точки зрения психологического анализа особенностей данного вида труда: жесткая правовая регламентация профессиональной деятельности и принимаемых решений; властный, обязательный характер профессиональных полномочий; экстремальный характер профессиональной деятельности; творческий, нестандартный характер профессиональной деятельности, разнообразие решаемых задач; процессуальная самостоятельность и высокая персональная ответственность следователя, прокурора, руководителя органов прокуратуры за свои действия и принимаемые решения; а также четыре структурных компонента - относительно самостоятельные подструктуры профессиональной деятельности: познавательная, коммуникативная, организационно-управленческая и воспитательная.

2.2. Психограмма профессионально успешных прокуроров, следователей, руководителей органов прокуратуры, сформулированная на теоретико-концептуальном уровне и включающая пять блоков качеств - факторов профессиональной пригодности: высокий уровень социализации личности прокурора, следователя, руководителя органов прокуратуры; развитые познавательные способности; высокая эмоционально-волевая устойчивость; развитые коммуникативные способности; выраженные организаторские способности прокурорско-следственных работников.

2.3. Комплекс психодиагностических методов и методик, позволяющих, эмпирически диагностировать и оценивать качества, сформулированные в психограмме и операционализированные до уровня конкретных, доступных для измерения признаков. Данный комплекс включает основные (психологическое тестирование) и дополнительные (собеседование с кандидатами и наблюдение) методы.

2.4. Комплекс независимых критериев оценки профессиональной успешности прокуроров, следователей, руководителей органов прокуратуры, основанных на анализе материалов их личных дел.

2.5. Пути и способы обобщения первичных данных психологического изучения кандидатов в интегральную оценку профессиональной пригодности.

3. Предложенная система психологической оценки кадров для органов прокуратуры:

- соответствует предъявляемым к ней требованиям научной обоснованности и надежности, что позволяет обеспечивать высокую достоверность, валидность и надежность получаемых данных, точность прогноза профессиональной успешности;

- отвечает тем организационным, материальным, финансовым и другим условиям, а также временным ограничениям, в рамках которых должна осуществляться психологическая оценка кадров в органах прокуратуры.

4. Результаты эмпирического исследования по апробации данной системы, а также опыт ее дальнейшего практического применения в органах прокуратуры продемонстрировали ее высокую работоспособность и большие селективные возможности по дифференциации кандидатов с различным уровнем профессиональной пригодности.

В заключении представлены основные направления совершенствования и развития предложенной системы психологической оценки и отдельных ее компонентов, а также пути модификации данной системы для решения смежных задач, например для прогнозирования профессиональной пригодности абитуриентов, поступающих в специализированные высшие учебные заведения - Институты прокуратуры.

**СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ**

1. Профессионально психологический отбор // Законность. 1993. № 4. – 0,2 п.л. (в соавт.).
2. Психологическая оценка при профессиональном отборе кадров для прокуратуры (современное состояние и перспективы) // Вопросы психологии. 1994. № 3 – 1 п.л. (в соавт.).
3. Руководство по профессиональному психологическому отбору кандидатов на службу в органы прокуратуры Российской Федерации: Методическое пособие. – М., 1994. – 7 п.л. (в соавт.).
4. В прокуратуру – через психологический отбор // Российская юстиция. 1995. № 8 – 0,2 п.л. (в соавт.).
5. Психологическая оценка руководящих работников органов прокуратуры Российской Федерации // Психологический информационный бюллетень. 1995. № 8. – 0,2 п.л. (в соавт.).
6. Психологическая оценка руководящих работников органов прокуратуры Российской Федерации // организационное консультирование как ресурс развития общества, государства политики и бизнеса: Тезисы научно-практической конференции. – М., 1995. – 0,2 п.л. (в соавт.).
7. Методическое руководство по профессиональному психологическому отбору абитуриентов, поступающих на юридический факультет института. – М., 1996. – 4,5 п.л. (в соавт.).
8. Методическое руководство по профессиональному психологическому отбору абитуриентов, поступающих на учебу в институты прокуратуры Российской Федерации. – М., 1997. – 3,3 п. л. (в соавт.).
9. Профессионально-психологический отбор прокурорских работников: разработки и перспективы // Проблемы совершенствования прокурорского надзора (к 275-летию Российской прокуратуры): Материалы научно-практической конференции. – М., 1997. – 0,6 п.л.
10. Общая социально-психологическая характеристика профессиональной деятельности юриста. Требования, предъявляемые к его личности // Романов В.В. Юридическая психология: Учебник. - М., 1998. – 2,3 п.л. (в соавт.).
11. Психологическая оценка абитуриентов институтов прокуратуры // Актуальные проблемы сферы психологии и права: Тезисы докладов и сообщений Всероссийской конференции. – Калуга, 1998. – 0,3 п.л.
12. Общие принципы и задачи профессионального отбора в органы прокуратуры // Актуальные проблемы сферы психологии и права: Тезисы докладов и сообщений Всероссийской конференции. – Калуга, 1998. – 0,3 п.л. (в соавт.).
13. Психологическая характеристика адаптационных особенностей кандидатов на службу в правоохранительные органы // Актуальные проблемы сферы психологии и права: Тезисы докладов и сообщений Всероссийской конференции. – Калуга, 1998. – 0,3 п.л. (в соавт.).
14. Методологические основы психологической оценки прокурорских работников // Юридическая психология: Сборник научных трудов. – М., 1998. – 0,7 п.л.
15. Психологический отбор юристов // Российская юридическая энциклопедия / Под ред. А.Я. Сухарева. – М., 1999. – 0,2 п.л.