

Об утверждении Правил и методики проведения ежегодного социологического мониторинга состояния морально-психологического климата в подразделениях органов внутренних дел Республики Казахстан

Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 1094. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 31 декабря 2015 года № 12713.

В соответствии с пунктом 1 статьи 54-1 Закона Республики Казахстан "О правоохранительной службе" **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемые Правила и методику проведения социологического мониторинга состояния морально-психологического климата в подразделениях органов внутренних дел Республики Казахстан (далее - Правила).

2. Департаменту кадровой работы Министерства внутренних дел Республики Казахстан (Абдигалиев А.У.) в установленном законодательством порядке обеспечить:

1) государственную регистрацию настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан;

2) в течение десяти календарных дней после государственной регистрации настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан направление на официальное опубликование в периодических печатных изданиях и информационно-правовой системе "Эділет";

3) в течение десяти календарных дней после государственной регистрации настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан направление в Республиканское государственное предприятие на праве хозяйственного ведения "База данных "Закон" для включения в Эталонный контрольный банк нормативных правовых актов Республики Казахстан;

4) размещение настоящего приказа на интернет-ресурсе Министерства внутренних дел Республики Казахстан;

5) в течение десяти рабочих дней после государственной регистрации настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан представление в Юридический департамент Министерства внутренних дел Республики Казахстан сведений об исполнении мероприятий, предусмотренных подпунктами 1), 2), 3) и 4) настоящего пункта.

3. Председателям комитетов, начальникам департаментов и самостоятельных управлений Министерства внутренних дел Республики Казахстан, начальникам

департаментов полиции, уголовно-исполнительной системы, организаций образования Министерства внутренних дел организовать изучение и обеспечение исполнения требований прилагаемых Правил.

Сноска. Пункт 3 - в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 14.10.2021 № 632 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя министра внутренних дел Республики Казахстан генерал-лейтенанта полиции Демеуова М.Г., Департамент кадровой работы Министерства внутренних дел Республики Казахстан (Абдигалиев А.У.).

5. Настоящий приказ вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования.

Министр внутренних дел

Республики Казахстан

генерал-полковник полиции

К. Касымов

Приложение к приказу
Министра внутренних дел
Республики Казахстан
от 31 декабря 2015 года № 1094

Правила и методика проведения ежегодного социологического мониторинга состояния морально-психологического климата в подразделениях органов внутренних дел

Сноска. Правила - в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 24.10.2024 № 852.

Глава 1. Общие положения

1. Настоящие Правила и методика проведения ежегодного социологического мониторинга состояния морально-психологического климата в подразделениях органов внутренних дел (далее – Правила) разработаны в соответствии с пунктом 6 статьи 54-1 Закона Республики Казахстан "О правоохранительной службе" и определяют порядок и методику проведения ежегодного социологического мониторинга состояния морально-психологического климата в подразделениях органов внутренних дел (далее – подразделения ОВД).

2. Основные понятия и термины, используемые в настоящих Правилах:

1) стиль руководства – система устойчивых и индивидуальных методов воздействия руководителя с коллективом, направленное на эффективное выполнение управленческих функций;

2) анонимный опрос – метод сбора информации, позволяющий респондентам выражать мнения без указания личных данных, обеспечивая конфиденциальность и способствуя открытости ответов;

3) боевой дух – уровень морального настроя и мотивации сотрудников, определяющий их готовность к эффективному выполнению оперативно-служебных задач, поставленных перед подразделениями ОВД;

4) профессиональное выгорание – состояние, при котором сотрудники испытывают отрицательные эмоции, связанные с чрезмерной нагрузкой на работе и истощением ресурсов, необходимых для выполнения оперативно-служебных задач;

5) благоприятный морально-психологический климат – состояние климата, характеризующееся высоким уровнем взаимного уважения, доверия, удовлетворенности сотрудников условиями службы, положительными отношениями между коллегами и руководством, способствующими эффективной и продуктивной деятельности;

6) неблагоприятный морально-психологический климат – состояние климата, характеризующееся конфликтами, недовольством сотрудников, низким уровнем доверия, преобладанием авторитарного стиля руководства и высокой текучестью кадров, негативно влияющими на боевой дух и эффективность деятельности;

7) удовлетворенность условиями службы – показатель, отражающий степень удовлетворенности сотрудников организационными, материальными и социальными условиями;

8) морально-психологический климат – психологический настрой, характеризующийся правильным пониманием оперативно-служебных задач, поставленных перед подразделениями ОВД;

9) среднеблагоприятный морально-психологический климат с тенденцией к ухудшению – состояние климата, при котором сохраняется относительно стабильная атмосфера, но наблюдаются признаки нарастающего напряжения, проблемы в межличностных отношениях и снижение удовлетворенности, приводящие к ухудшению общего морального настроя и боевого духа;

10) анкета – инструмент для сбора данных, предназначенных для получения информации о мнениях респондентов в рамках социологического опроса;

11) социологический опрос (далее – опрос) – метод исследования, предназначенный для сбора информации через ответы респондентов на вопросы анкеты;

12) рекомендации – комплекс предложений, направленных на поддержание и улучшение состояния морально-психологического климата в подразделениях ОВД, основанный на результатах социологических опросов;

13) социологический мониторинг морально-психологического климата в подразделениях ОВД (далее – социологический мониторинг) – регулярное исследование состояния морально-психологического климата в подразделениях ОВД,

направленное на выявление социальных процессов и явлений, влияющих на удовлетворенность сотрудников условиями службы.

3. Социологический мониторинг проводится в целях:

1) оценки текущего состояния морально-психологического климата в подразделениях ОВД;

2) оценки уровня удовлетворенности сотрудников условиями прохождения службы и их профессиональной деятельностью;

3) анализа факторов, влияющих на боевой дух и мотивацию сотрудников, отражающихся на эффективности служебной деятельности;

4) изучения межличностных отношений между сотрудниками и руководством;

5) выработки рекомендаций по поддержанию и улучшению морально-психологического климата для повышения эффективности служебной деятельности.

Глава 2. Порядок и методика проведения социологического мониторинга

4. Социологический мониторинг проводится ежегодно в четвертом квартале психологами кадровых подразделений ОВД.

Оценка степени удовлетворенности сотрудников условиями прохождения службы в ОВД проводится одновременно согласно приложению к настоящим Правилам.

5. При вынесении вывода "неблагоприятный морально-психологический климат", "среднеблагоприятный морально-психологический климат с тенденцией к ухудшению" либо недостаточной выборки, повторный опрос проводится через три месяца.

6. Психологической службой Министерства внутренних дел по решению руководства ведомства в течение года выборочно проводятся опросы в подразделениях для анализа морально-психологического климата и сопоставления с результатами психологов кадровых подразделений ОВД.

7. При необходимости (по жалобе сотрудника, коллективного обращения, конфликтной ситуации) социологический мониторинг проводится дополнительно по решению первого руководителя подразделения ОВД.

8. Проведение социологического мониторинга включает в себя следующие этапы:

1) постановка задач, выбор метода исследования, подготовка и организация проведения опроса;

2) непосредственное проведение опроса, проверка полноты и качества заполненных анкет;

3) анализ полученных данных, подготовка аналитической справки с рекомендациями.

9. Опрос проводится анонимно на основе разработанной анкеты и стандартизированных методик с использованием бумажных носителей или в формате автоматизированной информационной системы онлайн.

10. Перед проведением опроса разъясняется инструкция и цель его проведения на государственном и русском языках.

Длительность опроса составляет не более шестидесяти минут.

11. В случае проведения опроса на бумажных носителях, заполненную анкету сотрудник собственноручно помещает в опечатанный контейнер. По завершению опроса контейнер вскрывается и анкеты пересчитываются в присутствии комиссии из трех человек (психолог и два респондента, участвовавших в опросе) без ознакомления с содержанием анкет и составлением акта о вскрытии.

12. В случае проведения опроса на бумажных носителях, для объективной оценки результатов опроса подлежат участию не менее семидесяти процентов сотрудников.

При проведении опроса с использованием автоматизированной информационной системы – не менее восьмидесяти пяти процентов сотрудников.

13. Семьдесят процентов порог определяется от фактической численности сотрудников, за исключением вакантных должностей, сотрудников, находящихся в декретном, трудовом отпуске, командировке, на излечении, а также руководящего состава и сотрудников, проходящих службу в опрашиваемом подразделении ОВД меньше шести месяцев.

Восемьдесят пять процентов порог высчитывается от фактической численности сотрудников, за исключением вакантных должностей, сотрудников, находящихся в декретном отпуске, а также руководящего состава и сотрудников, проходящих службу в опрашиваемом подразделении ОВД меньше шести месяцев.

14. Обработка и анализ результатов опроса осуществляется психологами кадровых подразделений, а в их отсутствие – полиграфологами с соблюдением конфиденциальности полученных сведений, в следующие сроки (от штатной численности подразделения):

В офлайн-формате:

- 1) свыше 300 сотрудников – 5 рабочих дней;
- 2) свыше 2000 сотрудников – 15 рабочих дней;
- 3) свыше 3000 сотрудников – 25 рабочих дней.

В онлайн-формате:

- 1) свыше 300 сотрудников – 3 рабочих дня;
- 2) свыше 2000 сотрудников – 10 рабочих дней;
- 3) свыше 3000 сотрудников – 15 рабочих дней.

15. По результатам опроса психологом готовится аналитическая справка с выработкой рекомендаций для руководителей по улучшению морально-психологического климата и представляется первому руководителю подразделения ОВД.

16. Результаты направляются в территориальные подразделения ОВД и рассматриваются на оперативных совещаниях с заслушиванием руководителей подразделений ОВД.

17. Руководителем подразделения ОВД, курирующим кадровые вопросы, устанавливаются сроки исполнения рекомендаций психолога для непосредственных руководителей подразделений ОВД.

18. Информация о коррупционных правонарушениях, нарушениях дисциплины и законности со стороны должностных лиц, полученных в ходе опроса, в течение трех дней направляется психологом подразделения ОВД в службу собственной безопасности ОВД.

19. Анкеты после завершения исследований хранятся у психолога подразделения ОВД в течение года, после подлежат уничтожению.

20. Сведения о проведенном исследовании (аналитическая справка, цифровые данные) представляются в Департамент кадровой политики Министерства внутренних дел Республики Казахстан в течение десяти рабочих дней после завершения исследования.

21. Мониторинг включает в себя критерии оценки и признаки психологического климата.

22. Прямыми критериями оценки морально-психологического климата являются:

- 1) уровень удовлетворенности службой (условиями и организацией служебной деятельности);
- 2) степень сплоченности коллектива;
- 3) психологическая напряженность в служебном коллективе;
- 4) удовлетворенность межличностными взаимоотношениями – по горизонтали (взаимоотношения с коллегами) и по вертикали (взаимоотношения с руководством);
- 5) боевой дух;
- 6) стиль управления.

23. Косвенными критериями оценки морально-психологического климата являются:

- 1) текучесть кадров;
- 2) конфликтность и низкая толерантность сотрудников;
- 3) профессиональное выгорание;
- 4) коррупционные составляющие.

24. Признаки благоприятного морально-психологического климата:

- 1) взаимопомощь, высокоразвитая эмпатия, чувство групповой сплоченности;
- 2) высокая удовлетворенность условиями прохождения службы;
- 3) оказание руководителями поддержки личному составу;
- 4) высокий боевой дух;
- 5) отсутствие конфликтных ситуаций;
- 6) отсутствие психологического давления;

Удовлетво рен:	высокий	средний	низкий	нейтральн ый	низкий	средний	высокий	Н е удовлетво рен:
	3	2	1	0	-1	-2	-3	
Организац и е й работы удовлетво рен (-а)								Организац и е й работы и условиями н е удовлетво рен (-а)
Служебна я нагрузка оптимальн а я , распредел яется равномерн о								Служебна я нагрузка превышен а , распредел яется не равномерн о
Распорядо к рабочего д н я соблюдает ся								Распорядо к рабочего д н я не соблюдает ся
Материаль но-технич еская обеспечен ность достаточн а я , имеется кабинет, о р г техника и др								Материаль но-технич еская обеспечен ность не достаточн а я , отсутстве т кабинет, оргтехник а отсутстве т либо устарела
Вижу для себя перспекти в у профессио нального карьерног о роста								Не вижу для себя профессио нального карьерног о роста
Чувствую признание с о стороны								Н е чувствую признания с о стороны

коллег и руководит еля								коллег и руководит еля
Порядок предостав ления трудового отпуска соблюдает ся								Порядок предостав ления трудового отпуска не соблюдает ся
Удовлетво рен(-а) текущей зарплатой								Н е удовлетво рен(-а) текущей зарплатой
Удовлетво рен(-а) организац ией досуга								Н е удовлетво рен(-а) организац ией досуга
М о е психологи ческое и физическо е состояние благоприя тное								М о е психологи ческое и физическо е состояние н е благоприя тное
Уверен(-а) в завтрашне м дне, ощущаю стабильно сть								Не уверен(- а) в завтрашне м дне, не чувствую стабильно сти
Объем социальны х льгот удовлетво ряет								Объем социальны х льгот не удовлетво ряет
Морально- психологи ческий климат в коллектив е благоприя тный, способств ует эффективн								Морально- психологи ческий климат в коллектив е неблагопр иятный, не способств ует для эффективн

о й деятельно сти								о й деятельно сти
-------------------------	--	--	--	--	--	--	--	-------------------------

В данной графе излагается ваше мнение или комментарий

Обработка данных.

1 Оценки, отмеченные респондентами прописываются следующим образом:

Оценка	3	2	1	0	-1	-2	-3
Балл	7	6	4	4	3	2	1

2. Для каждого респондента вычисляется коэффициент субъективной оценки удовлетворенности службой (К): складываются баллы по всем 13 пунктам анкеты и полученная сумма делится на количество этих пунктов, то есть на 13.

3. Вычисляется средний коэффициент субъективных оценок удовлетворенности службой (далее - К.ср): складываются коэффициенты субъективных оценок всех членов группы, полученная сумма делится на количество респондентов. Полученный К.ср. меняется от 1,0 до 7,0. Чем выше коэффициент, тем благоприятнее результат (оценка).

Интерпретация результатов

1. Средний коэффициент субъективных оценок опроса удовлетворенности позволяет характеризовать следующим образом:

К. ср. балл	характеристика оценки удовлетворенности
от 5,4 до 7,0	полностью удовлетворен
от 4,6 до 5,4	достаточно удовлетворен
от 3,8 до 4,6	недостаточно удовлетворен
от 1,0 до 3,8	полностью неудовлетворен

2. Для получения вывода "проблемных вопросов" вычисляются средние коэффициенты субъективных оценок для каждого из 13 пунктов ОУ: К.ср.1, К.ср.2, К.ср.3.

Сумма баллов, поставленных всеми респондентами по К.ср.1, К.ср.2, К.ср.3 пунктам.

К.ср. = _____

Количество респондентов