

блем соціальної філософії, соціальної структури, соціальних інститутів і соціальних відносин, розгортаються прикладні соціологічні дослідження.

Між соціальними науками та правом, правоохоронними органами існує давній історичний зв'язок. Соціологія і сьогодні служить фундаментальною основою підготовки фахівців з права, узагальнює досягнення і проблеми в галузі управління соціальними процесами в ОВС.

Сучасний досвід співробітництва соціологів і представників правоохоронних органів свідчить про відсутність механізму застосування потенціалу соціологічних дисциплін у роботі правоохоронних органів. Найважливішою структурою, здатною застосувати можливості соціології в роботі міліції, могли б стати відділи з виховної та соціально-психологічної роботи. Але для цього треба скоригувати їх завдання і функції.

Визначився основний об'єкт соціологічних досліджень у системі правоохоронних органів. Передусім це вивчення соціального середовища, в умовах якого формуються і функціонують органи внутрішніх справ; це наукове обґрунтування соціального статусу працівника ОВС у правовій державі і громадянському суспільстві; розробка ефективної системи підбору, розстановки та безперервного навчання кадрів; це розробка і впровадження соціального моніторингу "безперервна соціалізація працівника ОВС" тощо.

Надійшла до редколегії 25.09.95 р.

О.М. Ключев,

О.Е. Судаков

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ І СТИМУЛЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОПЕРАТИВНИХ СПІВРОБІТНИКІВ І ПІДРОЗДІЛІВ КАРНОГО РОЗШУКУ

Питання результативності і адекватного стимулювання актуальні для будь-якого виду творчої діяльності. В організації оперативно-розшукової діяльності, яка проводиться оперативними апаратами органів внутрішніх справ і, зокрема, карним розшуком, комплексного вирішення вказана проблема не одержала. У літературі правового характеру достатньо повно висвітлено управління оперативно-тактичним рівнем ОРД, а управлінню організаційним рівнем (питанням оцінки результативності і оплати праці) приділяється недостатньо уваги [1,2,3,4]. Тому здається актуальним і своєчасним дослідження додаткових до уже

існуючих критеріїв результативності окремих оперативних працівників та підрозділів карного розшуку і зведення цих критеріїв у єдину систему.

Створення моделі критеріальних показників, що оцінюють результативність ОРД в залежності від поставлених цілей і здатні прогнозувати ефективну роботу підрозділів карного розшуку, виходячи з наявних ресурсів і з урахуванням зовнішнього середовища, дозволить своєчасно здійснювати управлінське регулювання усіх сфер оперативно-розшукової діяльності. І у тому числі реалізувати одну з головних проблем управління - узгодити загальнодержавні інтереси з груповими і особистими інтересами працівників.

Метою створення методики оцінки результативності працівників і підрозділів, що здійснюють ОРД, є розробка інструментарію оцінки результативності системи управління підрозділами і працівниками: порівняння результативності роботи одного і того ж працівника, підрозділу за різні проміжки часу, а також поміж собою. Порівняльний аналіз проводиться як за сумою абсолютних і відносних величин приватних критеріальних показників, так і за відносною інтегральною оцінкою.

Простота і наочність використання методики досягається тим, що комплексний показник ефективності праці працівника або структурної одиниці розраховується у вигляді суми балів і приводиться до процентної шкали вимірювання (100 балів). Цим забезпечується і зіставлення результатів у різних підрозділах за різні проміжки часу і поміж собою. До того ж ця система дуже легко програмується, і якщо ввести її до ЕОМ, одержимо напівавтоматичну оперативну систему контролю, яка буде вимагати тільки введення нових необхідних відомостей.

Послідовність розробки методики оцінки ефективності складалась з таких етапів:

- I. Визначення номенклатури загальних, специфічних і технічних показників, що характеризують ефективність роботи підрозділу або працівника.
- II. Обрання математичних функцій економічного стимулювання якісних і кількісних результатів праці.
- III. Визначення вагових коефіцієнтів приватних критеріальних показників ефективності за допомогою експертного і математичного методів.
- IV. Обґрунтування формули розрахунку комплексного інтегрального показника ефективності.

V. Розробка принципів механізму порівняння ефективності роботи підрозділів і працівників поміж собою і у різні проміжки часу.

Номенклатура критеріальних показників ефективності, встановлена методом експертних оцінок теоретиками і практиками у сфері управління оперативними підрозділами і практичними працівниками оперативних служб¹, перевірена на змістову і математичну значущість за допомогою математичних методів [5, с.37; 6, с.88; 7, р.65; 8, р.47-49]. Вона включає показники трьох основних груп:

- основні;
- функційні;
- технологічні;

Основні показники характеризують загальну ефективність роботи карного розшуку. Це - загальні для усіх ланок оргструктури карного розшуку найважливіші результативні показники, які є втіленням державних і відомчих інтересів. До таких належать: показник рівня кримінальної злочинності, розкриваність злочинів.

Функційні показники відображають специфіку роботи конкретного структурного підрозділу карного розшуку по певній специфічній функції. Специфічні функції у інших підрозділах, як правило, не дублюються. Як функційні, використовуються кінцеві показники, ефективність яких прямо залежить і визначається результатами діяльності конкретного виконавця або підрозділу апарату карного розшуку. Функційними показниками, наприклад, для рівня оперативного підрозділу або оперпрацівника карного розшуку за порівняльні періоди є такі: загальна чисельність співробітників негласного апарату карного розшуку, у тому числі по категоріях; оцінка результативності негласних співробітників і достовірність їх інформації; кількість справ оперативного обліку, у тому числі закінчених; якісна оцінка вищим керівником ходу і результатів оперативно-розшукової діяльності. Специфічні для підрозділів плинність кадрів, трудові і матеріальні витрати.

Технологічні показники характеризують рівень організації роботи працівників апарату карного розшуку, залежать від конкретної технології і є однорідними для всіх підрозділів і працівників карного розшуку. Як технологічні, можуть бути використані такі показники: бальна оцінка

¹ Авторами проведено опитування 14 керівників і 68 працівників карного розшуку східних регіонів України.

мотивації і результатів, що визначається керівником за звітний період, фонд заробітної плати, трудової витрати на агентурну роботу та інші.

Чисельні значення величин приватних критеріальних показників (X_i) визначаються у вигляді відсоткового відношення фактичних значень (P_i факт) до базисних (P_i базис):

$$X_i = (P_i \text{ факт} / P_i \text{ базис}) \times 100.$$

Одержане у результаті розрахунку чисельне значення X_i свідчить про виконання, недовиконання або перевиконання базисного значення (плану або норми, що визначається вищим керівником) і повинно мати адекватну оцінку у вигляді стимулювання.

Стимулювання у моделі реалізується шляхом введення скоригованих по виконанню плану(норми) значень показника у інтегральну оцінку ефективності.

У запропонованій моделі використані три основні математичні залежності або функції стимулювання:

1. Стимулювання по "лінійному сходженню" $Y = X$, коли заохочується кожний відсоток перевиконання плану або нормативу, а при недовиконанні плану приймається фактичне значення показника. Такий вид стимулювання може бути застосований до оціночних показників (розкриваність злочинів, чисельність негласного апарату).
2. Стимулювання по "лінійному пониженню" $Y = 200 - X$. Постійний коефіцієнт 200 дозволяє при виконанні плану на 100%, тобто при $X=100$, мати еквівалентне значення $Y=100$. Ця залежність застосовується для таких показників, як кількість кримінальних злочинів по регіону на 100 тис. жителів, трудові витрати, втрати робочого часу, плінність кадрів і ін.
3. Функція зворотного стимулювання або штрафних санкцій передбачає нарахування негативних відсотків або балів по формулі $Y = -X$, коли чисельне значення показника призводить до негативних явищ у процесі. Наприклад, такі показники, як порушення службової дисципліни, псування матеріальних і інших цінностей, порушення трудового регламенту, не плануються, але при їх появі оцінюються і враховуються у вигляді штрафних санкцій.

Визначення частин внеску або "терезів" приватних критеріальних показників у комплексну інтегральну оцінку проведено на основі методів ло-

гічного і головних компонентів кореляційного і регресійного аналізів [4, с.165]. У лінійних функціях стимулювання використаний закон “сполучених посудин” або “терезів”, який означає, що кожному приватному критеріальному показнику встановлюється приватний ваговий коефіцієнт значення або частина внеску у результуючий інтегральний показник. Чисельні значення частин внеску змінюються у межах від 0 до 1,0 одиниці. Сума приватних вагових коефіцієнтів у інтегральному оціночному показнику дорівнює 1,0, або в сумі вагові частини у відсотковому обчисленні складають 100%.

Приватні показники ефективності, що характеризують частку приватного критерію у результативний показник, обчислюються на основі скоригованих відносно плану (норми) фактичних значень економічних показників і вагових коефіцієнтів за формулою 1. З урахуванням того, що сума ваги приватних показників, обчислюваних у моделі, завжди повинна дорівнювати одиниці, інтегральний оцінювальний критерій ефективності визначається як арифметична сума приватних критеріальних коефіцієнтів за формулою 2.

$$P_i = Y_i \times B_i, \quad (1)$$

де P_i - приватний критеріальний показник ефективності (бали);

Y_i - те ж саме, скориговане на виконання плану (бали);

B_i - ваговий коефіцієнт показника i (частки одиниці).

Комплексні показники ефективності роботи дозволяють одержати інтегральну оцінку ефективності, об'єднати різні приватні критерії в систему з тим, щоби визначити досягнення структурного підрозділу у відповідності до поставленої мети. Оцінки в моделі запровадяться у вигляді відносних величин (балів). Використання таких оцінок зручне для виконання порівняльного аналізу. Більш докладну інформацію про наявні резерви можна одержати з аналізу абсолютних значень приватних критеріальних показників, базисне і фактичне значення яких дається у натуральній формі.

Комплексний показник ефективності розраховується як відношення суми приватних показників $(\sum_{i=1}^n P_i)$ до суми вагових коефіцієнтів

$(\sum_{i=1}^n B_i)$. З урахуванням того, що сума ваги приватних коефіцієнтів, об-

числюваних у моделі, завжди дорівнює 1,0, інтегральна оцінка визначається як арифметична сума приватних оцінок за формулою:

$$I = \sum_{i=1}^n \Pi_i, \quad (2)$$

де n - кількість приватних інтегральних показників (основних, функційних, технологічних), врахованих у системі.

Для ілюстрування розрахунку (1) використання запропонованої "бальної" комплексної оцінки ефективності діяльності структурного підрозділу РВВС розглянемо демонстраційний приклад, викладений у таблиці 1.

У ній демонструється порівняльна оцінка ефективності (по набору приватних і інтегральному показниках) фактичних значень показників за звітний квартал 1994 р. і їх нормативні значення для оперативного підрозділу РВВС.

Стосовно демонстративної ситуації моделлю передбачені такі варіанти порівняння і оцінки:

- у якості базових використані показники плану або норми за порівнюваний період;
- у якості оцінюваних показників - фактичні значення приватних критеріальних показників за період, що порівнюється;

На основі аналізу даних таблиці (графа 8) видно, що в цілому підрозділ працював більш ефективно, ніж планувалося, про що свідчить інтегральна бальна оцінка 104,8 (базис 100). Однак не по всіх приватних критеріальних показниках досягнуті необхідні результати. Зокрема, загальну ефективність роботи підрозділу знизили результати по таких показниках: кількість завершених справ оперативного обліку (4 проти 5), оцінки результативності негласного апарату керівництвом оперативного підрозділу і вищим керівництвом - безпосередньо працівників оперативного підрозділу.

Результати аналізу на основі комплексної інтеграційної оцінки дають підставу для предметного аналізу абсолютних значень приватних показників ефективності з метою вироблення і прийняття рішень по регулюванню діяльності оперативних працівників і підрозділів карного розшуку. У вказаній таблиці подані кінцеві цифрові показники по ряду позицій (наприклад, графи 7,8,9). Більш докладна розробка обліку і оцінки роботи по цих позиціях є актуальним завданням, над виконанням якого будуть працювати і автори.

Таблиця 1

Показники	Базисні показники, Рб	Оцінювальні показники, Рф	% виконання (гр.3/гр.2 x 100%)	Функція стимулювання $Y=f(x)$	Скоректовані показники по гр. 5	Ваговий коефіцієнт, В1	Приватний показник ефективності, П1
Основні							
1 Рівень злочинності у районі на 100 тис. жителів	25,7	19,8	77,0	$Y=200-X$	123,0	0,05	6,2
2 Розкриття неочевидних злочинів, що реструуються по лінії КР, %	60,0	60,24	100,4	$Y=X$	100,4	0,10	10,4
Функційні							
3 Чисельність працівників підрозділу, зайнятих ОРД, чол.	17	14	82,4	$Y=200-X$	117,6	0,10	11,8
4 Кількість ОРС у розробці	8	9	112,5	$Y=X$	112,5	0,10	11,3
5 Кількість закінчених ОРС	5	4	80,0	$Y=X$	80,0	0,10	8,0
6 Плинність кадрів, %	5,0	5,3	106,0	$Y=200-X$	94,0	0,10	9,6
7 Оцінка результативності пегласного апарату	5,0	4,3	96,0	$Y=X$	96,0	0,10	9,6
8 Оцінка ходу роботи і результативності опериративників вищим керівництвом	5,0	4,7	94,0	$Y=X$	94,0	0,15	14,1
Технологічні							
9 Мотивація, бали	28,0	23,0	82,1	$Y=200-X$	117,9	0,10	11,8
10 Фонд оплати праці, млн крб.	32,5	25,4	78,2	$Y=200-X$	121,8	0,10	12,2
Інтегральний							104,8

Примітка: $X_i = P_f/P_b \times 100$; $Y_i = f(X_i)$; $P_i = B_i \times Y_i$

Запропоновані рекомендації є загальними і окреслюють підходи до вирішення цієї проблеми. Ми не претендуємо на їх безспірність і пропонуємо висловлені пропозиції вважати постановочними.

Список літератури:

1. Проблемы совершенствования организации и тактики ОРД ОВД. Сб. науч. тр. Моск. высшей школы милиции. М., 1988.
2. Гребельский Д.В. Теоретические основы и организационно-правовые проблемы ОРД ОВД. М., 1977.
3. Лукашов В.А. Сущность и задачи организации ОРД ОВД. Омск, 1982.
4. Туманов Г.А. Организация управления в сфере охраны общественного порядка. М., 1972.
5. Бордига Г., Стефано П. Гибкий менеджмент - фактор рентабельности. М., 1990.
6. Егоршин А.П. Основы проектирования аппарата управления промышленного объединения. Горький, 1986.
7. Szilagy A.D. Management and Performance, N.Y., 1989.
8. Lloid E. Lederman W. Handbook of applicable Mathematics. N.Y., 1989.

Надійшла до редколегії 06. 02. 96 р.