

## О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКА ОВД

**О.Ю. Капустюк,**

старший психолог ОПО ОМПО  
ФГКОУ ВПО ВСИ МВД России

**Л.Ю. Нежкина,**

психолог ОПО ОМПО ФГКОУ  
ВПО ВСИ МВД России,  
кандидат педагогических наук

*Статья отражает целесообразность изучения и развития профессиональной компетентности и личностных качеств сотрудника органов внутренних дел способствующих эффективному выполнению поставленных служебных задач.*

*The article reflects the feasibility study and development of professional competence and personal qualities of the members of the Interior for effective fulfillment of service duties.<sup>1</sup>*

В настоящее время в оценке работы правоохранительных органов на передний план выдвигается проблема профессиональной компетентности сотрудников. Проведение реформы МВД России в значительной степени усиливает требования к профессиональной подготовке сотрудников, предполагающей сочетание их правовой готовности к выполнению оперативно-служебных задач с моральными и личностными качествами. В Федеральном законе «О полиции» обозначены основные задачи (поисковые, коммуникативные, удостоверительные, организационные, социальные), решая которые сотрудник полиции должен проявлять высокий уровень профессиональных способностей и высокую личностную зрелость.

Профессиональная способность и личностная зрелость составляют профессиональную компетентность, которая может быть определена как уровень эффективности выполнения оперативно-служебной деятельности (административной, оперативно-розыскной, уголовно-процессуальной) в процессе решения типовых и служебных задач, основанных на владении сотрудником органов внутренних дел соответствующими знаниями, умениями, навыками и способностями.

Работники правоохранительных органов воспринимаются людьми не только как исполнители служебных обязанностей, но и с точки зрения их привлекательности, положительных или отталкивающих человеческих качеств. В частности, каждый, кто силой обстоятельств вовлекается в деловое общение с сотрудником, ожидает от него не только квалифицированного (профессионального) исполнения обязанностей, но и

---

<sup>1</sup> Kapustyuk O., Neghkina L. On some aspects of the professional competence of the employee ATS.

уважительного и заинтересованного отношения, что налагает на сотрудника особую морально-нравственную ответственность, предъявляет к нему повышенные требования. Это является основанием для становления специфических норм поведения, регулирующих выполнение сотрудниками профессиональных обязанностей и стимулирующих их внимание к самовоспитанию.

Когда говорят о профессионале, то возникает представление о таком работнике, который выполняет свою миссию компетентно. Так А.К. Маркова пишет, что, «профессионал – это специалист на своем месте, стимулирующий интерес к результатам своей профессиональной деятельности и повышающий интерес к своей профессии в обществе» [8].

Проблема развития профессиональной компетентности рассмотрена в трудах Э.Ф. Зеера, В.А. Воденикова, Н.А. Доронина, П.Ф. Зеера, И.А. Колобкова и других. Исследователями подчеркивается, что профессиональная компетентность включает систему необходимых знаний, умений и навыков, достаточных для выполнения определенного вида профессиональной деятельности [6].

Компетентность в переводе от латинского (*competens*) - надлежащий; способный. Компетентный человек это человек знающий, сведущий в определенной области; имеющий право по своим знаниям или полномочиям делать или решать что-либо, судить о чем либо.

Главная идея компетентности состоит в том, что не следует ограничиваться только суммой знаний и умений, приобретенных в системе формального образования, сюда еще необходимо включить и те знания, которые приобретаются и вне этой системы.

В современных условиях служебной деятельности компетентными оказываются те сотрудники, кто свои знания, умения и навыки может применять в ситуациях нестандартных, недоопределенных, где приходится действовать с ненадежной информацией, гибко перестраивая привычные способы действия и учитывая точки зрения партнеров реальных и потенциальных. При этом предполагается, что компетентный сотрудник способен самостоятельно принимать решения, действуя как член социально гетерогенной группы. Иными словами, компетентность – это такое качество знаний и умений сотрудника, которое связано, прежде всего, с гибкостью, шириной переноса и устойчивостью к противоречию и неопределенности.

Профессиональная компетентность в значительной степени определяется личностным потенциалом сотрудника его морально-психологическим статусом. Отмечаются, в частности, такие качества, как моральная устойчивость, мужество, дисциплинированность, чувство долга и ответственности, справедливость, принципиальность, честность, трудолюбие, самообладание, тактичность, порядочность, сочувствие и сопереживание, неподкупность, доброжелательность и другие. Таким образом, можно сказать, что сегодня определена нравственная основа поведения работника правоохранительных органов [10].

Развитие морально-психологических качеств сотрудника является одним из приоритетных направлений их психологической поддержки, состоящей в воздействии на сотрудников с целью повышения эффективности выполнения поставленных задач при исполнении служебного долга.

С нашей точки зрения, профессиональную компетентность сотрудников ОВД необходимо рассматривать в двух аспектах – значимые личностные свойства и профессиональные качества. Сотрудник ОВД должен обладать теми компетенциями, которые предполагают следующие умения: результативное использование инновационных и психолого-педагогических технологий; качественная организация работы по выполнению оперативно-служебных задач; комплексное использование профессиональных умений и навыков в служебной деятельности, экстремальных ситуациях. Оба эти аспекта важны, так как без первого не может состояться второй, а профессиональные качества накладывают свой отпечаток на личностное развитие сотрудника.

На основании научных исследований и нормативных документов, определяющих ориентиры в подготовке компетентного специалиста, мы полагаем, что подготовка будущих сотрудников ОВД предполагает поэтапное развитие их готовности к профессиональной деятельности, основными критериями которой являются: морально-психологическая устойчивость, мотивационно-ценностная ориентация, коммуникативная компетентность, профессиональное самосознание, профессиональная самостоятельность. В качестве комплекса профессионально значимых качеств сотрудника ОВД мы выделили:

- ценностные ориентации: интерес к работе, честность, ответственность, самоконтроль, трудолюбие, позитивное отношение к человеку;
- базисные убеждения: справедливость, доброжелательность, открытость к окружающему миру, способность контролировать ситуацию, самооценку;
- адекватная самооценка: способность осознавать свои положительные и отрицательные качества, умение воспринимать критику, делать выводы и воспитывать в себе положительные качества;
- мотивация: ответственность за выполнение работы, достижение высоких результатов в служебной деятельности, самообразование;
- коммуникативные качества: умение и способность работать с людьми, деликатность, выдержка, доброжелательность, вежливость, организаторские способности, умение разрешать конфликтные ситуации;
- адаптивность: способность регулировать свое поведение, реально воспринимать действительность, оценивать свою роль в коллективе, ориентироваться на соблюдение общепринятых норм поведения.

Развитие этих личностных образований является основой деятельностного и социально-личностного аспектов сопровождения сотрудников ОВД на этапе прохождения первоначальной подготовки.

Сотрудники в период прохождения первоначальной подготовки проходят курс обучения, который направлен на формирование знаний, позволяющих адаптироваться к экстремальным условиям служебной деятельности через закалку физического и морально-психологического состояния. Сотрудникам в период обучения предлагаются те виды полезной деятельности, конечный продукт которых можно использовать в конкретных условиях службы. Через деятельность сотрудники вовлекаются в процесс формирования и развития личности и профессиональной компетентности.

Компетентность проявляется в ситуации применения знаний и умений при решении задач, отличных от тех, в которых эти знания усваивались. Тесты компетентности оценивают не объем знаний, умений, навыков (ЗУНов), а то, стали ли эти ЗУНы реальными инструментами мышления и действия. В рамках деятельностного аспекта система сопровождения сотрудников в период профессиональной подготовки включает психолого-педагогическую диагностику профессионально значимых качеств сотрудника для изучения характерологических особенностей, ценностных ориентаций, базисных убеждений, самооценки, мотивации, коммуникативных качеств, адаптивности.

Социально-личностный аспект сопровождения предполагает:

- проведение тренингов (адаптационно-мотивационный, коммуникативный);
- контроль за развитием личности, профессиональной компетентности;
- мероприятия по регуляции эмоционально-волевой сферы, коррекции негативных личностных особенностей сотрудника, профессиональной деформации.

Помощь психолога состоит и в разрешении психологических проблем, конфликтных ситуаций, консультировании по вопросам служебных, семейных взаимоотношений и т.д.

Для изучения способности приобретения профессионально значимых качеств сотрудников ОВД, нами проведено исследование 45 слушателей из числа сотрудников принятых на службу в ОВД и направленных на прохождение первоначальной подготовки, предусматривающую приобретение ими основных профессиональных знаний и навыков, необходимых для выполнения служебных обязанностей, в том числе в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.

Способность приобретать профессионально значимые качества изучались при помощи психодиагностических методик: «Базисные убеждения личности» (М.А. Падун, А.В. Котельникова); Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (А.Г. Маклаков, С.В. Чермянин); ИТО (Л.Н. Собчик); «Ценностные ориентации» (М. Рокич); «Цветовые метафоры» (И.Л. Соломин).

Результаты диагностики слушателей показали:

- 35 % слушателей могут испытывать трудности адаптации и ориентации в сложных морально-психологических ситуациях. Возможны асоциальные срывы, проявление агрессии и конфликтности. При этом они имеют высокую самооценку, представление о себе как о сильном и компетентном сотруднике;
- 66 % слушателей не придерживаются убеждения о справедливости по отношению к другим людям, доброжелательности;
- у 79 % слушателей выявлена направленность осуществления предпочитаемых целей (ценностные ориентации): здоровье, семья, любовь;
- 80 % слушателей не имеют мотивации к профессиональной деятельности, интерес к работе отмечается у 19 % слушателей;
- 44 % слушателей отвергают честность, чуткость (заботливость), как средство для реализации достижения целей.

Как видно из приведенных данных сотрудники, проходящие первоначальную подготовку, обладают недостаточно высокими

показателями развития профессионально значимых качеств. С одной стороны, это является закономерным, так как слушатели, принимавшие участие в исследовании – это молодые сотрудники, начинающие свою профессиональную карьеру. С другой стороны, данные свидетельствуют о том, что у большинства сотрудников на первоначальном этапе прохождения службы отсутствует мотивация к службе в полиции. Кроме того, обращает внимание недостаточный уровень развития нравственных качеств, формированию которых кодекс профессиональной этики сотрудника ОВД уделяет особое внимание.

В связи с чем в целях формирования компетентного сотрудника, способного успешно выполнять поставленные служебные задачи, на наш взгляд, требуется обратить особое внимание на процесс качественного подбора и отбора кандидатов на службу в ОВД, в том числе следует определить критерии личностных характеристик кандидата, наличие которых должно стать обязательным требованием к замещению конкретных должностей, что в конечном счете должно быть направлено на выработку конкретных рекомендаций руководителям территориальных ОВД в отношении каждого сотрудника прошедшего первоначальную подготовку об его использовании в период прохождения службы на тех или иных должностях или по направлению служебной деятельности. Оценивая профессиональные качества специалиста (психолога) такие как, компетентность и порядочность, в первую очередь можно с уверенностью говорить, что на него ложится ответственность за выданную рекомендацию, и он её осознает, далее если мы говорим об ответственности за выданные им рекомендации в отношении конкретного сотрудника, то заключение специалиста (психолога) не должно носить рекомендательный характер для руководителя территориального ОВД.

#### ПРИМЕЧАНИЯ

1. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ (ред. от 02.07.2013) «О полиции» // «Российская газета», № 25, 08.02.2011
2. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 02.07.2013) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // «Российская газета», № 275, 07.12.2011.
3. Приказ МВД России от 03.07.2012 № 663 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации», (Зарегистрировано в Минюсте России 03.08.2012 № 25094) // «Российская газета», № 200, 31.08.2012
4. Приказ МВД России от 24.12.2008 № 1138 «Об утверждении Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации»
5. Приказ МВД России от 11.02.2010 № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации»
6. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5.
7. Леднева И. В. Формирование социальной компетентности курсанта вуза МВД (социально-педагогический аспект) // Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова. 2007. – № 2. С. 35-36.
8. Маркова А.К. - Психология профессионализма. Издательство: Международный гуманитарный фонд "Знание", 1996 г.

9. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел / под ред. Б.Г. Бовина. – М., 1997.- 85 с.
10. Теория и практика воспитания военнослужащих: Учебное пособие / Под ред. И. А. Алехина. - М.: ВУ. 2003. 45 с.
11. Терентьева Г.Н. Школа мысли, действия, чувств – желаемый образ или реальность? // Вестник Иркутского государственного педагогического университета). 2008. – № 9. С. 150-164.