

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.¹

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

¹ 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, самооценочность;

- 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.