

УДК / UDC 159.923:351.74-057.177
DOI 10.35231/18186653_2021_2_206

Модель профессиональной компетентности руководителя органов внутренних дел

М. Е. Макарова

*Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации,
Санкт-Петербург, Российская Федерация*

Введение. В современной действительности наблюдается повышение уровня преступности и его эволюционирование с развитием информационных технологий, в ответ на которое необходимо своевременное реагирование, в том числе со стороны подготовки кадров, стоящих на линии защиты. В целях повышения эффективности деятельности системы органов внутренних дел проводится комплексная работа в отношении как руководителей, так и личного состава. В данной статье рассматривается разработка модели профессиональной компетентности руководителя органов внутренних дел и выявление универсального набора профессионально-управленческих компетенций, которыми должен обладать современный руководитель любого управленческого ранга.

Материалы и методы. В качестве основы для разработки модели профессиональной компетентности руководителей ОВД использовались результаты экспертных оценок наиболее опытных и эффективных руководителей органов внутренних дел с учетом специфики данной профессионально-управленческой деятельности, а также модель компетентности В.Н. Софьиной, состоящая в своей структуре из семи обобщенных компонентов и универсальных элементов.

Результаты исследования. Проведен анализ разработанных в настоящее время моделей профессиональной компетентности и профилей компетенций действующих руководителей органов внутренних дел. Выявлена специфика профессионально-управленческой деятельности руководителей органов внутренних дел, на основе которой предложена модель их профессиональной компетентности.

Обсуждение и выводы. Предложенная модель профессиональной компетентности руководителя ОВД позволит оценить уровень сформированности рассматриваемых компетенций, степень их соответствия компетенциям действующих успешных и эффективных руководителей ОВД. Возможно использование предложенной модели профессиональной компетентности руководителя ОВД при проведении мероприятий профессионального психологического отбора кандидатов, выдвигаемых в резерв и назначаемых на руководящие должности в органах внутренних дел, а также при разработке программ обучения и повышения квалификации руководящих кадров ОВД, с учетом их индивидуально-психологических особенностей и уровня сформированности профессионально-управленческих компетенций.

Ключевые слова: компетентность, руководитель органов внутренних дел, профессионализм, управленческая деятельность, эффективность.

Для цитирования: Макарова М. Е. Модель профессиональной компетентности руководителя органов внутренних дел // Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина. – 2021. – № 2. – С. 206–217. DOI 10.35231/18186653_2021_2_206

Model of professional competence of the head of the internal affairs

Maria E. Makarova

*The North-Western Institute of Management of the Russian Federation Presidential Academy of National Economy and Public Administration,
Saint Petersburg, Russian Federation*

Introduction. In modern reality, there is an increase in the level of crime and its evolution with the development of information technologies, in response to which a timely response is required, including from the side of training personnel standing on the line of defense. In order to improve the efficiency of the system of internal affairs bodies, comprehensive work is being carried out in relation to both leaders and personnel. This article is devoted to the development of a model of professional competence of the head of the internal affairs bodies and the identification of a universal set of professional and managerial competencies that a modern leader of any managerial rank should possess.

Materials and methods. The results of expert assessments of the most experienced and effective heads of internal affairs bodies, taking into account the specifics of this professional and managerial activity, as well as the competence model of V.N. Sofina, consisting in its structure of seven generalized components and universal elements.

Results. The analysis of the currently developed models of professional competence and competency profiles of the current heads of the internal affairs bodies is carried out. The specificity of the professional and managerial activity of the heads of the internal affairs bodies was revealed, on the basis of which a model of their professional competence was proposed.

Discussion and conclusion. The proposed model of the professional competence of the head of the internal affairs department will make it possible to assess the level of formation of the considered competencies, the degree of their correspondence to the competencies of the current successful and effective leaders of the internal affairs bodies. It is possible to use the proposed model of the professional competence of the head of the internal affairs department when carrying out activities for the professional psychological selection of candidates nominated to the reserve and appointed to leading positions in the internal affairs bodies, as well as in the development of training and advanced training programs for the leading personnel of the internal affairs department, taking into account their individual psychological characteristics and the level of formation of professional and managerial competencies.

Key words: competence, head of internal affairs bodies, professionalism, managerial activity, efficiency.

For citation: Makarova, M. E. (2021) Model' professional'noj kompetentnosti rukovoditelya organov vnutrennih del [Model of professional competence of the head of the internal affairs]. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta imeni A.S. Pushkina – Pushkin Leningrad State University Journal*. No 2. pp. 206–217. DOI 10.35231/18186653_2021_2_206 (In Russian).

Введение

На современных руководителей органов внутренних дел¹ ложится высокий груз ответственности за своевременное и качественное выполнение задач, поставленных перед подразделением, требующих высокого уровня профессионализма и эффективности управленческой деятельности. Труд каждого отдельного сотрудника в служебном коллективе, а также правоохранительная деятельность органов внутренних дел, как системы в целом, существенным образом зависят от уровня организации этого труда, от профессионально-управленческого уровня руководящего состава.

В своем выступлении на расширенном заседании коллегии Министерства внутренних дел Российской Федерации 26 февраля 2020 г. министр внутренних дел РФ генерал полиции РФ Владимир Колокольцев указал, что «В условиях ограниченных кадровых ресурсов и сокращения расходов федерального бюджета продолжена работа по оптимизации организационно-штатного построения территориальных органов», что еще раз подчеркивает сложность условий профессионально-управленческой деятельности руководителей ОВД. Кроме того, министр отметил рост преступности в IT-сфере, что требует активного внедрения инновационных и цифровых технологий в деятельность ОВД и владения соответствующими компетенциями от руководителей подразделений, осуществляющих данную деятельность².

Отсюда возникает проблема разработки модели профессиональной компетентности руководителя органов внутренних дел, выявления уни-

¹ Далее ОВД.

² Выступление Министра внутренних дел Российской Федерации генерала полиции Российской Федерации В.А. Колокольцева на расширенном заседании коллегии Министерства внутренних дел Российской Федерации 26 февраля 2020 г. URL: <https://мвд.рф/news/item/19639138/?year=2020&month=2&day=2>

версального набора профессионально-управленческих компетенций, которыми должен обладать современный руководитель любого управленческого ранга. Данная проблема на сегодняшний день является весьма актуальной, и ее решение позволит существенно повысить эффективность деятельности системы органов внутренних дел.

Обзор литературы

В целях комплексного подхода к анализу теоретических и методологических основ исследования управленческих компетенций рассматривались следующие направления: структурно-системный подход к личности и деятельности (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, Ю.М. Забродин, Н.В. Кузьмина, А.Н. Леонтьев и др.); акмеологический подход к изучению профессиональной деятельности (А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина, Е.В. Селезнева, В.Н. Софьина и др.); теория управления (М. Вудкок, Д. Мерсер, Л.И. Уманский, В.А. Якунин и др.).

По мнению ряда психологов¹ и исследователей, продуктивность деятельности руководителей формируется из совокупности определенных навыков и умений, помноженных на ценностно-смысловые ориентации самой личности управленца [4; 6].

Профессиональная компетентность понимается как интегральное свойство личности², способной к постоянному развитию и расширению внутренней системы знаний и профессиональных способностей на пути реализации своего потенциала и выполнения профессиональной деятельности с высокой продуктивностью [3; 7].

Следуя А. Морита, продуктивность деятельности руководителя³ складывается из умения управлять людьми, эффективно организовать сотрудников, достигать рабочей цели, поддерживать благоприятный психологический климат в коллективе [4].

¹ Деркач А.А., Ситников А.П. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии. М.: Луч, 1993. 264 с.; Секач М.Ф., Шевченко В.Г. Психология здоровья руководителя и организационная безопасность. Т. 2. М.: ВООК-МАКЕР, 2007. 488 с.; Фрумкин А.А. Психологический отбор в профессиональной и образовательной деятельности. СПб.: Речь, 2004. С. 26.

² Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 1–5. Кн. 5: Акмеологические технологии диагностики и актуализации личностно-профессионального роста. М.: Изд-во РАГС, 2001. 541 с.

³ Зазыкин В.Г. Деятельность специалистов в особых условиях: психолого-акмеологические основы. М.: РАГС, 1994. 268 с.; Кошелева С.В. Организационно-психологические детерминанты профессионального самосознания руководителей: автореф. дис. ... д-ра. психол. наук. СПб.: СПбГТУ, 1997. 320 с.

Одной из наиболее универсальных и гибких в отношении применения специфики любой профессиональной деятельности является модель профессиональной компетентности В.Н. Софьиной. Данная модель включает семь интегративных компонентов (компетентностей): дифференциально-психологическая, социально-психологическая, аутопсихологическая, акмеологическая, управленческая, специальная и информационно-технологическая, состоящих из набора соответствующих элементов (конкретных профессиональных компетенций) [6].

С позиции специфики профессионально-управленческой деятельности руководителей ОВД¹ рассмотрено профессиографическое описание основных видов деятельности в системе МВД России, разработанное М.В. Пряхиной и А.С. Душкиным на основе компетентностного подхода [5].

По заключению авторов, профиль компетенций является набором специфических способностей сотрудника, позволяющих ему успешно и эффективно выполнять свою работу в соответствии с должностными требованиями. Так, были выделены четыре группы профессиональных компетенций для специалистов в системе МВД:

1-я группа – личностные компетенции, основанные на индивидуально-психологических способностях сотрудника, формирующих ответственное и мотивированное поведение, направленное на достижение успеха в профессиональной деятельности;

2-я группа – социальные компетенции, предполагающие умение сотрудника выстраивать рабочие отношения в коллективе и на их основе достигать успеха в профессиональной деятельности;

3-я группа – специальные компетенции, позволяющие сотруднику выполнять профессиональную деятельность с учетом понимания специфики внутренних взаимосвязей данной деятельности, предполагающих готовность сотрудника выполнять особые (присущие данной профессиональной деятельности) требования.

4-я группа – методические компетенции, позволяющие мыслить системно, уметь анализировать происходящее, структурировать решаемые проблемы выстраивать взаимоотношения в коллективе профессионалов, правильно оценивать и учитывать в своей профессиональной деятельности текущие условия деятельности и их взаимосвязь с окружающей обстановкой.

¹ Пряхина М.В., Душкин А.С. Профессиографическое описание основных видов деятельности в системе МВД России: учеб.-метод. пособие. М.: ДГСК МВД России, 2013. 116 с.

При сравнительном анализе рассмотренных выше моделей профессиональных компетенций можно заключить, что во многом они соотносятся между собой, однако последняя уступает в глубине проработанности, четкости формулировок и выделении блоков компетенций, по сравнению с моделью, предложенной В.Н. Софьиной. В частности, личностные компетенции, предложенные М.В. Пряхиной с соавторами, по своему смысловому наполнению соответствуют дифференциально-психологической компетентности, социальные – социально-психологической компетентности, а группа специальных компетенций несет в себе одинаковое смысловое содержание и одинаковое наименование в обеих моделях. В модели М.В. Пряхиной с соавторами выделяется лишь группа методических компетенций, которая напрямую не соотносится ни с одной из групп компетенций в модели В.Н. Софьиной и лишь частично может быть соотнесена с дифференциально-психологической, аутопсихологической и акмеологической компетентностью.

Материалы и методы

Для разработки профилей профессиональных компетенций руководителей ОВД были использованы: наблюдение, беседа, метод экспертных оценок наиболее опытных и эффективных руководителей органов внутренних дел, структурированное интервью, метод парного сравнения.

Для построения профилей компетенций были исследованы профессиональные характеристики, присущие наиболее эффективным руководителям в текущей организационной среде и выявляемые на основе экспертных оценок. Каждая компетенция оценивалась методом экспертной оценки в соответствии со стандартным уровнем выраженности [2; 5]. Такой подход предлагается для устранения противоречия между требованиями современных федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования, ориентированных на формирование профессиональных компетенций у обучающихся, с применимыми до настоящего времени, описания необходимых профессионально важных качеств профессионала в виде профессиограмм.

В качестве концептуального основания для разработки модели профессиональной компетентности руководителя органов внутренних дел, была использована универсальная модель профессиональной компетентности, предложенная В.Н. Софьиной, показавшая свою практическую применимость при решении задач развития профессиональной компетентности руководителя А.С. Баласаняном [1; 6].

Результаты исследования

На основе четырехкомпонентной компетентностной модели и анализа современных технологий разработки профилей компетенций разработаны профили профессиональных компетенций в соответствии со спецификой управленческой деятельности трех подразделений: экономической безопасности и противодействия коррупции, организации дознания и следственного подразделения (табл.). Выбор вышеназванных должностных категорий руководителей ОВД был обусловлен наиболее полным соответствием служебной деятельности данных подразделений деятельности органов внутренних дел, как правоохранительной структуры.

Таблица

Профили профессиональных компетенций руководителей ОВД

Группы компетенций	Профиль профессиональных компетенций		
	Руководитель подразделения экономической безопасности и противодействия коррупции	Руководитель подразделения по организации дознания	Руководитель следственного подразделения
Личностные компетенции	Ответственный. Быстро принимает решения. Готов к саморазвитию; способен к интеграции различной информации	Ответственный. Быстро принимает решения. Готов к саморазвитию	Ответственный. Быстро принимает решения. Эмоционально устойчив в стрессовых и экстремальных ситуациях. Способен длительно поддерживать работоспособность
Социальные компетенции	Способствует улучшению отношений среди подчиненных. Нацелен на развитие знаний, умений и навыков личного состава	Способствует улучшению отношений среди подчиненных. Нацелен на развитие знаний, умений и навыков личного состава. Поддерживает и управляет работой в коллективе	Доверительно общается с подчиненными. Нацелен на развитие знаний, умений и навыков личного состава. Поддерживает и управляет работой в коллективе. Анализирует специализированную информацию перед представлением сотрудникам

Специальные компетенции	Использует адекватные стили и методы руководства. Обеспечивает кадровую расстановку. Создает оптимальные материально-технические условия для личного состава. Прозрачно и комплексно организует служебные процессы	Использует адекватные стили и методы руководства. Обеспечивает кадровую расстановку. Создает оптимальные материально-технические условия для личного состава. Адекватно и дифференцированно оценивает сотрудника	Использует адекватные стили и методы руководства. Обеспечивает кадровую расстановку. Создает оптимальные материально-технические условия для личного состава
Методические компетенции	Осуществляет эффективную постановку целей и задач. Обладает стратегическим мышлением. Способен прогнозировать результаты служебной деятельности	Осуществляет эффективную постановку целей и задач. Способен обучать личный состав. Анализирует возникающие проблемы и пути их решения	Осуществляет эффективную постановку целей и задач; Способен обучать и курировать личный состав; Использует эффективные методы руководства

Содержательный анализ представленных в таблице профилей профессиональных компетенций, полученных на основе экспертных оценок, указывает, с одной стороны, на их схожесть у руководителей разных подразделений ОВД в силу общей для них управленческой деятельности, тогда как специфичность во многом определяется особенностями профессиональной деятельности соответствующего подразделения.

Так, личностные компетенции у руководителей предполагают мобильность в принятии решений, стремление брать ответственность на себя, способность контролировать свои эмоции в стрессовых состояниях, способность к интеграции различной информации, высокую работоспособность и готовность к саморазвитию и развитию управленческого потенциала.

Социальные компетенции, по мнению экспертов, проявляются в способности руководителя устанавливать доверительные отношения с подчиненными; знании своих подчиненных; оказании помощи в развитии, а также способности собирать разностороннюю информацию, анализировать и предоставлять своим подчиненным.

Специальные компетенции предполагают владение руководителем различными стилями руководства, способность грамотно расставлять кадры и создавать материально-технические условия для личного состава, способность адекватно и дифференцированно оценивать подчиненных, способность прозрачно и комплексно организовывать служебные процессы.

К методическим компетенциям были отнесены способность эффективно ставить цели и организовывать их достижение, способность обучать личный состав и курировать его развитие, способность анализировать и решать проблемы служебной деятельности, способность стратегически мыслить и прогнозировать результаты служебной деятельности. Данная группа компетенций, по своему смысловому содержанию, близка к педагогическим компетенциям, способности руководителя быть для своих подчиненных «отцом-командиром».

На основе имеющихся экспертных оценок и универсальной модели компетентности В.Н. Софьиной, с учетом специфики профессионально-управленческой деятельности органов внутренних дел, разработана модель профессиональной компетентности руководителей ОВД. Предполагается, что данная модель должна иметь следующие составляющие:

1. Дифференциально-психологическая компетентность:

- знание индивидуально-психологических особенностей подчиненных, коллег, вышестоящего руководства;
- способность адекватно и дифференцированно оценивать людей;
- умение формировать профессиональный коллектив.

2. Социально-психологическая компетентность:

- способность устанавливать доверительные отношения с подчиненными;
- способность регулировать взаимодействие подчиненных в служебном коллективе;
- умение способствовать установлению доверительных отношений в коллективе;
- оказание помощи и стимулирование подчиненных в развитии способностей и навыков сотрудников.

3. Аутопсихологическая компетентность:

- способность управлять своими психическими состояниями;
- высокая мотивация к профессионально-управленческой деятельности;
- знание и адекватная оценка себя и своих личностных качеств.

4. Акмеологическая компетентность должна включать:

- способность обучать личный состав и курировать его развитие;
- стремление и готовность к саморазвитию и совершенствованию своей управленческой компетентности.

5. Управленческая компетентность:

- владение различными стилями руководства;
- способность грамотно расставлять кадры и создавать материально-технические условия для личного состава;
- способность обучать и курировать развитие личного состава;
- способность эффективно ставить цели и организовывать их достижение;
- способность прозрачно и комплексно организовывать служебную деятельность в подразделении;
- способность анализировать и решать проблемы служебной деятельности;
- способность стратегически мыслить и прогнозировать результаты служебной деятельности.

6. Специальная компетентность:

- способность собирать разностороннюю информацию, анализировать и предоставлять своим подчиненным;
- высокий уровень стрессоустойчивости;
- способность к профессионально-управленческой деятельности в экстремальных условиях;
- высокий уровень работоспособности в напряженных условиях деятельности.

7. Информационно-технологическая компетентность:

- знание и владение современными цифровыми технологиями, их активное использование в своей профессионально-управленческой деятельности.

Обсуждение и выводы

Таким образом, предлагаемая модель профессиональной компетентности руководителя ОВД, состоит из универсальных и специальных компетенций, учитывающих специфику профессионально-управленческой деятельности руководителя ОВД, выявленную в ходе анализа профиля профессиональных компетенций руководителей ряда структурных подразделений территориальных органов внутренних дел. Данная модель профессиональной компетентности руководителя ОВД позволит

оценить уровень сформированности рассматриваемых компетенций, степень их соответствия компетенциям действующих успешных и эффективных руководителей ОВД. После апробации возможно использование предложенной модели профессиональной компетентности руководителя ОВД при проведении мероприятий профессионального психологического отбора кандидатов, выдвигаемых в резерв и назначаемых на руководящие должности в органах внутренних дел.

Помимо вышесказанного, предложенная модель позволит разрабатывать программы обучения и повышения квалификации руководящих кадров ОВД, с учетом их индивидуально-психологических особенностей и уровня сформированности профессионально-управленческих компетенций.

Список литературы

1. Баласанян А.С. Анализ развития профессиональной компетентности руководителей и специалистов с использованием информационных технологий / А.С. Баласанян, В.Н. Софьина [и др.] // Вестник Костромского государственного педагогического университета им. Н.А. Некрасова: Серия психологические науки: Акмеология образования. – 2009–2010. – Т. 15. – С. 10–13.
2. Душкин А.С., Егорова Е.В. Современные технологии разработки профилей профессиональных компетенций сотрудников подразделений вневедомственной охраны // Вестник Воронежского Института МВД России. – Воронеж: Воронежский институт МВД РФ. – 2015. – С. 264–273.
3. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34–42.
4. Кузьмина Н.В. Акмеология качества профессиональной деятельности специалиста: монография / Н.В. Кузьмина, С.Д. Пожарский, Л.Е. Паутова. – СПб: Евразийский открытый институт. – 2008. – 376 с.
5. Пряхина М.В., Душкин А.С., Мартиросова Н.В. Профессиографическое описание основных видов деятельности в системе МВД России на основе компетентностного подхода: монография. – СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России. – 2012. – 136 с.
6. Софьина В.Н. Акмеологическая концепция развития профессиональной компетентности студентов в системе учебно-научно-профессиональной интеграции: моногр. – СПб.: Сев.-Зап. ин-т упр. – РАНХиГ. – 2015. – 180 с.
7. Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 3. – С. 21–26.

References

1. Balasanyan, A.S. (2009–2010) Analiz razvitiya professional'noj kompetentnosti rukovoditelej i specialistov s ispol'zovaniem informacionnyh tekhnologij [Analysis of the development of professional competence of managers and specialists using information technology]. *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. N.A. Nekrasova: Seriya psihologicheskie nauki: Akmeologiya obrazovaniya* – *Bulletin of the*

Kostroma State Pedagogical University of N.A. Nekrasov: Series of psychological sciences: Acmeology of education. Vol. 15. pp. 10–13. (In Russian).

2. Dushkin, A.S., Egorova, E.V. (2015) *Sovremennye tekhnologii razrabotki profilej professional'nyh kompetencij sotrudnikov podrazdelenij vnevedomstvennoj ohrany* [Modern technologies for the development of profiles of professional competencies of employees of private security units]. *Vestnik Voronezhskogo Instituta MVD Rossii – Bulletin of the Voronezh Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. Voronezh: Voronezhskij institut MVD RF. pp. 264–273. (In Russian).

3. Zimnyaya, I.A. (2003) *Klyuchevye kompetencii – novaya paradigma rezul'tata obrazovaniya* [Key competencies – a new paradigm of educational outcomes]. *Vysshee obrazovanie segodnya – Higher education today*. Is. 5. pp.34–42. (In Russian).

4. Kuz'mina, N.V. (2008) *Akmeologiya kachestva professional'noj deyatel'nosti specialista* [Acmeology of the quality of professional activity of a specialist]. SPb: Evrazijskij otkrytyj institut. (In Russian).

5. Pryahina, M.V., Dushkin, A.S., Martirosova, N.V. (2012) *Professiograficheskoe opisanie osnovnyh vidov deyatel'nosti v sisteme MVD Rossii na osnove kompetentnostnogo podhoda* [Professiographic description of the main activities in the system of the Ministry of Internal Affairs of Russia based on the competence-based approach]. SPb: SPb un-ta MVD Rossii. (In Russian).

6. Sof'ina, V.N. (2015) *Akmeologicheskaya koncepciya razvitiya professional'noj kompetentnosti studentov v sisteme uchebno-nauchno-professional'noj integracii* [Acmeological concept of development of professional competence of students in the system of educational, scientific and professional integration]. SPb: Sev.-Zap. in-t upr. RANHiGS. (In Russian).

7. Tatur, YU.G. (2004) *Kompetentnost' v strukture modeli kachestva podgotovki specialista* [Competence in the structure of the quality model of specialist training]. *Vysshee obrazovanie segodnya – Higher education today*. Is. 3. pp. 21–26. (In Russian).

Об авторе

Макарова Мария Евгеньевна, аспирант, Ленинградский государственный университет им. А.С. Пушкина, Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID ID: 0000-0001-5058-2537, e-mail: makarova030@mail.ru

About the author

Maria E. Makarova, Postgraduate, Leningrad state university named after A. S. Pushkin, Saint Petersburg, Russian Federation, ORCID ID: 0000-0001-5058-2537, e-mail: makarova030@mail.ru

Поступила в редакцию: 22.04.2021

Received: 22 Apr. 2021

Принята к публикации: 14.05.2021

Accepted: 14 May 2021

Опубликована: 30.06.2021

Published: 30 June 2021