

Министерство внутренних дел Российской Федерации

*Федеральное государственное казенное образовательное учреждение высшего образования «Казанский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации»*

Кафедра философии, политологии, социологии и психологии

## **ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

**на тему: «Профессиональная компетентность сотрудника полиции как фактор эффективности в условиях реформирования органов внутренних дел»**

Выполнил: слушатель 313 учебной группы, набор 2011 года, 40.05.02 Правоохранительная деятельность, старший сержант полиции  
Шакиров Альберт Аббарович

Руководитель:  
Кандидат психологических наук, преподаватель кафедры философии политологии, социологии и психологии, полковник полиции (ученая степень, ученое звание, должность)  
Уразаева Гульнара Ильхамовна

Рецензент: командир Отдельного Батальона Охраны Объектов МВД по Республике Татарстан полковник полиции  
Гончар Виктор Владимирович

К защите

\_\_\_\_\_  
(допущена, не допущена)  
Начальник кафедры \_\_\_\_\_

Дата защиты: " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.      Оценка \_\_\_\_\_

Казань 2017

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	4
ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.....	8
1.1. Компетентность и компетенции: понятия, соотношение и значение ..... в структуре личности и профессиональной деятельности .....	8
сотрудника полиции .....	8
1.2. Формирование профессиональных компетенций сотрудника полиции как основа его компетентности .....	23
ГЛАВА 2. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ КАК ФАКТОРА ЭФФЕКТИВНОСТИ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	29
2.1. Особенности организации мониторинга профессиональной компетентности сотрудника полиции .....	29
2.2. Особенности оценки профессиональной компетентности сотрудника полиции.....	35
ГЛАВА 3. ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ КАК ФАКТОРА ЭФФЕКТИВНОСТИ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.....	39
3.1. Совершенствование образовательного процесса в образовательных организациях системы МВД России .....	39
3.2. Совершенствование профессиональной компетентности сотрудника полиции в области применения мер непосредственного принуждения на примере Республики Татарстан .....	45
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	59
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ .....	64

## ВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования** обусловлена тем, что понятие профессиональной компетентности сотрудника полиции в настоящее время в период реформенных преобразований в органах внутренних дел недостаточно изучено.

Современный этап реформирования высшего образования определяется требованиями к организации образовательного процесса на основе компетентностного подхода, связан поиском закономерностей и обеспечивающих условий с достижением поставленных целей и задач.

Компетентностный подход в нашем исследовании раскрывается в аспекте проблемы несоответствия традиционного комплекса оценочных средств и методики оценивания учебных достижений обучающихся в вузе, специфики результатов инновационной образовательной деятельности на основе субъектного взаимодействия.

Так, компетентность формируется в деятельности и всегда проявляется в органичном единстве с ценностями человека, так как только при условии ценностного отношения к деятельности, личностной заинтересованности достигается высокий профессиональный результат. В целом под профессиональной компетентностью принято понимать интегральную характеристику деловых и личностных качеств специалистов, отражающую уровень знаний, умений и навыков, опыта, достаточных для осуществления определенного рода деятельности, которая связана с принятием решений.

Компетентность как характеристика специалиста состоит из отдельных компетенций. Нам думается, что простая сумма отдельных компетенций не обеспечит в итоге сформированной компетентности как свойства личности профессионала. Это как умение вдевать нитку в иголку, сочетаемое с умением прошить шов на ткани, разгладить этот шов утюгом и некоторыми другими умениями в итоге не обеспечивает красивое новое платье как результат

деятельности портного. Точно так же умение полицейского стрелять по цели без промаха, сочетаемое с умением быстро бегать, работать быстро и даже управлять людьми в итоге не обеспечит правильной и качественной работы данного полицейского. Есть нечто, что объединяет отдельные действия, знания, умения и навыки в целостную деятельность профессионала-специалиста, отличающую его от непрофессионала. Это нечто предполагает обобщенные системные качества личности, которые формируются в процессе внешней обучающей деятельности и развития внутренних индивидуальных социально значимых качеств данного человека. Ведущим из них, на наш взгляд, является направленность личности данного профессионала и ее соотношение с базовыми мотивами данной профессиональной деятельности.

Рассматривая профессиональные компетенции, большинство исследователей выделяет:

1) простые (базовые) компетенции (формируемые на основе знаний, умений, способностей, легко фиксируемые, проявляющиеся в определенных видах деятельности) и

2) ключевые компетенции – чрезвычайно сложные для учета и измерения, проявляющиеся во всех видах деятельности, во всех отношениях личности с миром, отражающие духовный мир личности и смыслы ее деятельности.

В некоторых исследованиях есть другие классификации компетенций:

1) стандартные – те, без которых невозможно нормальное функционирование личности или организации;

2) ключевые – обеспечивают конкурентоспособность специалистов на социально-экономическом рынке, выгодно отличая их от аналогичных представителей;

3) ведущие – это «сотворение» будущего, проявляющееся в инновационности, креативности, динамичности и диалогичности (кооперативности, децентрации, поликультурности).

Синтезируя перечисленные компоненты, можно увидеть, что профессиональная компетентность интегрирует в себя всего три аспекта:

·когнитивный (научные, предметные знания в области своей профессии), здесь цель профессионального развития мы бы сформулировали так – «знать»;

·операционно-технологический (способы профессиональной деятельности, умения принимать решения) – цель профессионального развития личности специалиста – «делать»;

·аксиологический (опыт эмоционально-личностного отношения к природе, обществу, человеку). В данном случае цель профессионального развития личности специалисты мы бы определили так – «ценить».

**Объект исследования:** профессиональная компетентность сотрудника полиции.

**Предмет исследования:** особенности и структура профессиональной компетентности сотрудника полиции как фактора эффективности служебной деятельности.

**Цель работы** заключается в исследовании профессиональной компетентности сотрудника полиции как фактора эффективности служебной деятельности в условиях реформирования органов внутренних дел. Для достижения поставленной цели были определены следующие **задачи:**

1. определить понятие профессиональной компетентности и значение профессиональных компетенций в структуре компетентности сотрудника полиции;

2. рассмотреть формирование профессиональных компетенций сотрудника полиции как структурной основы его компетентности;

3. выявить особенности организации мониторинга профессиональной компетентности сотрудника полиции;

4. охарактеризовать особенности оценки профессиональной компетентности сотрудника полиции;

5. изучить совершенствование образовательного процесса в образовательных организациях системы МВД России;

6. исследовать вопросы совершенствования профессиональной компетентности сотрудника полиции в области применения мер непосредственного принуждения на примере Республики Татарстан.

**Методологическую основу** работы составила совокупность общенаучных и частно-научных методов исследования явлений и процессов, включающая методы материалистической диалектики, системного анализа, а также сравнительно-правовой, формально-юридический и другие методы.

**Практическая значимость исследования** складывается из возможности использовать наработанный материал и результаты исследования при подготовке методических материалов и пособий, а также в образовательном процессе в ведомственных учебных заведениях МВД России, в том числе при проведении занятий с курсантами и слушателями Казанского юридического института МВД России.

Работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы.

## ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

### 1.1. Компетентность и компетенции: понятия, соотношение и значение в структуре личности и профессиональной деятельности сотрудника полиции

В юридические вузы МВД России ежегодно поступают в целом хорошо образованные, обученные и воспитанные, мотивированные на профессию юноши и девушки с определенными способностями и задатками. В процессе целенаправленного вузовского обучения у них не только развиваются актуальные способности, но и формируются строго определенные профессиональные компетенции, обозначенные в государственных стандартах высшего образования по выбранному направлению подготовки (специальности). Задачей вузовского обучения является формирование компетентности специалиста-профессионала как целостного показателя его квалификации. Однако для того, чтобы понять, достигли мы поставленных целей и задач или нет, и почему тогда не достигли, что нужно изменить далее в учебном процессе для начала, какую роль имеют способности для развития личности специалиста необходимо для себя четко прояснить содержание основных понятий «компетенции» и «компетентности», которые для системы профессионального образования сегодня являются ключевыми. Близкими понятиями, способствующими прояснению базового содержания компетентности, являются способности и задатки, профессионально важные качества, профессиональные компетенции и профессионально-психологический потенциал сотрудника полиции.

В отечественной психологии Б.М. Тепловым было предложено, пожалуй, самое четкое концептуальное решение проблемы «задатков» и «способностей», с которым согласуется их понимание и другими ведущими отечественными психологами – Б.Г. Ананьевым, А.Г. Ковалевым, В.Н. Мясищевым, Н.Д.

Левитовым, Н.С. Лейтесом, А.Н. Леонтьевым, А.В. Петровским, С.Л. Рубинштейном и др. Под задатками Б.М. Теплов понимал врожденные анатомо-морфологические особенности, лежащие в основе развития способностей; под способностями – такие индивидуальные особенности, которые не сводятся к наличным навыкам, умениям или знаниям, но которые могут объяснить легкость и быстроту приобретения этих знаний и навыков. Способности, по Б.М. Теплову, можно описывать через такие три признака как:

- 1) «индивидуально-психологические особенности, отличающие одного человека от другого;
- 2) особенности, которые имеют отношение к успешности выполнения какой-либо деятельности или многих деятельностей;
- 3) качества, не сводимые к знаниям, навыкам или умениям, которые уже выработаны у данного человека»<sup>1</sup>.

Способности проявляются в деятельности, более того, они создаются в этой деятельности. Понимание природы способностей дают ключ к объяснению одаренности и таланта, возможности взаимной компенсации одних способностей другими. И полвека спустя это концептуальное решение сохраняет мощный научный потенциал, получая дальнейшее развитие в изучении разных способностей.

Современное человекознание Б.Г. Ананьева опиралось на мощную эмпирическую основу, которая включала объемные «срезовые» и «лонгитюдные» исследования. Было установлено, что пик развития основных психических функций - памяти, мышления, внимания, восприятия, психофизиологических функций краток по времени и приходится на возраст 20 – 25 лет. Перестройки психических структур происходят периодически. Принципиальные изменения баланса эволюции / инволюции психических функций фиксируется после 35 лет с последующими возрастными снижениями уровня развития этих функций. Согласно результатам последующих

---

<sup>1</sup> Теплов Б.М. Проблемы индивидуальных различий. - М.: Изд-во АПН РСФСР, 1961. - С. 16.

исследований, психическое развитие в период взрослости (а такие исследования охватили лишь возраст до 46 лет) характеризуется флуктуацией в эволюции разных психических функций и систем и постепенным понижением на 10 – 18% уровня развития всех функций с 18 – 25 лет к 45 – 46 годам<sup>1</sup>.

Принимая во внимание, что изучаемые основные психические функции выступают в качестве биологических и психических оснований способностей (вербальных, сенсомоторных и др.), надежных научных оснований для утверждений о неограниченном во времени развитии разных способностей нет.

Можно говорить лишь о своеобразных компенсациях (о формировании и развитии профессионального мышления, профессиональной памяти и т.п.), о периодических перестройках психических структур, о становлении новых психических структур, обеспечивающих и поддерживающих личностное и профессиональное развитие субъекта на протяжении его профессиональной жизни. В настоящее время тема развития человека устойчиво фигурирует в работах акмеологов. Так, различаются «личностное развитие» и «профессиональное развитие» человека, активно включенного в профессиональную деятельность как субъекта: личностно- профессиональное развитие – тип изменений, при котором развитие личностных качеств ведет за собой развитие человека как субъекта деятельности, профессионально-личностное развитие – когда продвижение человека как субъекта «подтягивает» его личностные особенности. Но такие важные констатации все еще остаются тезисами, нуждающимися в серьезном эмпирическом и теоретическом обосновании.

Динамика взаимосвязанных изменений «основных психических функций», личностных особенностей, субъектных не становится темой последовательно научного изучения и обсуждения. Акмеологи никогда не говорят об эволюции способностей и профессионально важных качеств, о

---

<sup>1</sup> Ананьев Б. Г. Психология и проблемы человекознания : избранные психологические труды / под ред. А. А. Бодалева ; Акад. пед. и соц. наук, Моск. психол.-соц. ин-т. — М. : Изд-во "Ин-т практ. психологии" ; Воронеж : НПО "МОДЭК", 1996. — 382, [1] с. — (Психологи Отечества: Избранные психологические труды: в 70 т. / Гл. ред. Д. И. Фельдштейн). — Библиогр.: 377-381 с.

периодических изменениях психических структур как носителей психического. Наиболее обстоятельно и последовательно в отечественной психологии изучалось развитие субъекта как «подтягивание» его отдельных качеств до должного уровня, как их развитие до уровня «нормы».

В таких исследованиях ученые до середины 1970-х годов чаще использовали понятие «профессионально значимые качества (ПЗК)». Другими словами, ПЗК – это такие качества и при таком уровне их развития, которые и определяют успешность человека как профессионала. Позже утвердилось несколько иное понимание феномена. Большинство специалистов стали оперировать понятием профессионально важных качества (ПВК). Иначе, ПВК – это такие особенности субъекта, которые играют важную роль в его успешности как профессионала, но их развитие может варьировать в довольно широких пределах, возможна компенсация одних ПВК другими, или – недостаточный уровень развития одних качеств может компенсироваться более высоким уровнем развития других. Более того, разные отдельные качества могут интегрироваться в разные целостные и завершенные системы, получившие название «индивидуальный стиль деятельности». В работах по индивидуальному стилю деятельности обычно приводятся два его определения, сформулированные Е. А. Климовым: в узком смысле слова это есть «обусловленная типологическими особенностями устойчивая система способов, которая складывается у человека, стремящегося к наилучшему осуществлению данной деятельности»; в широком смысле — «индивидуально-своеобразная система психологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания своей (типологически обусловленной) индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности»<sup>1</sup>

Изучение динамики профессионального становления субъекта (ПСС) рассматривалось, как правило, в краткосрочной временной перспективе, в

---

<sup>1</sup> *Климов Е. А.* Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. Казань, 1969. – С. 49

отношении представителей массовых профессий. Основные результаты независимых исследований таковы:

а) в течение первых 6 – 18 мес. освоения профессии сравнительно быстро происходят процессы развития отдельных качеств, понимаемых как ПВК - на 10 – 15% от исходного уровня;

б) затем развитие этих качеств приостанавливается (эффект «плато»);

в) в процессе дальнейшего становления профессионализма субъекта происходят перестройки, изменения структуры связей этих качеств, выделение как доминирующих новых качеств, выступающих в роли «системообразующих» (никогда не отмечались факты неограниченного по приросту развития отдельных качеств);

г) развитие ПВК до уровня «нормы» имеет место не всегда и не у всех субъектов, так как всегда остаются группы работников, которые классифицируются как «малоуспешные», у которых исследователи констатируют недостаточное развитие типовых ПВК, несмотря на продолжительный стаж работы;

д) на протяжении профессиональной карьеры профессионалы периодически переживают кризисы (через 3 – 5 лет работы, в середине и в завершении), возможны даже некоторое снижение уровня развития отдельных ПВК, а выраженный «пик» в развитии ПВК рабочих и специалистов массовых профессий не констатируется.

В ряде независимых исследований у представителей массовых профессий, например, у учителей, отмечают типовые кризисы и снижение успешности деятельности в среднем возрасте.

Особым классом специальных и профессиональных способностей, ориентировано к представителям массовых профессий, можно считать феномен, названный «профессионально важные качества». Если первоначально к ПВК относили отдельные качества, влияющие на успешность решения отдельных профессиональных задач, затем – комплекс качеств, во многом определяющих профессиональную успешность человека (к которому относили

и особенности анатомии и морфологии, физиологии и психофизиологии, специальные знания, умения и навыки, черты характера, ценностные ориентации и др.), то в последней четверти XX столетия ученые признают, что ПВК представляют собой интегральные психофизиологические и психологические образования, которые формируются в процессе профессиональной деятельности как специальные (профессиональные) способности по механизму функциональных систем. Содержательная интерпретация феномена способности, по В.Д. Шадрикову, адекватна только в «трех взаимосвязанных измерениях» - как способности индивида, способности субъекта деятельности и способности личности. В отношении трех измерений, или видов имеет место генетическая связь: на основе способностей индивида формируются способности субъекта, а «постановка способностей (субъекта) под контроль личностных ценностей и смыслов переводит их в качество способностей личности»<sup>1</sup>.

Неудовлетворенность ученых как «академической» интерпретацией феномена способности, так и методическим инструментарием их измерения, привела к постулированию в 1970 – 1980 х годах альтернативных концепций – «имплицитных теорий», «практического интеллекта» Р.Дж. Стернбергом, «компетенций» Д. МакКлеландом, «компетентности» Дж. Равеном.

В литературных источниках содержание и понятия «компетенций» и «компетентность» не всегда строго различаются и дифференцируются. Но нас в данном анализе интересует не столько границы феномена, сколько исторические и социальные контексты обращения к ним, причины появления новых научных понятий. Так, прочно утвердилось в научном обиходе понятие «компетенция» как совокупность профессионально и поведенчески важных особенностей человека как профессионала, как личности, как компетентной личности.

В отличие от близкого по содержанию понятия «ПВК», в содержании «компетенции» специалисты акцентируют связи собственно профессиональных

---

<sup>1</sup> Шадриков В.Д. Ментальное развитие человека. М.: Аспект-Пресс, 2007. - С. 83.

качеств и личностных, адекватность их уровня развития и структуры актуальным и типичным требованиям деятельности и субкультуры организации<sup>1</sup>. Близкое по смыслу «компетенциям» понятие «профессиональная компетентность» широко используется в гуманитарных науках с 1990-х годов. Этот феномен также может рассматриваться в его более или менее дифференцированных формах, отражаемых соответствующими понятиями. Так, в «профессиональной компетентности» акмеологи выделяют также и «психологическую компетентность», последняя, в свою очередь, разделяется на социально-перцептивную, социально-психологическую, психологическую, аутопсихологическую<sup>2</sup>.

При этом полагается, что проявления большей и меньшей универсальности / специфичности разных видов компетентности, различны у более и менее успешных профессионалов. Так, например, профессионалам высокого уровня разных профессий присущи высокий уровень развития таких видов компетентности, как социально- психологическая, психологическая и аутопсихологическая, Речь идет о развитых способностях человека в сфере понимания мотивов, отношений и состояния людей, способности к управлению взаимодействиями, прогнозированию, к саморегуляции своего поведения и др.<sup>3</sup>.

В содержание понятия «потенциал» чаще вкладывают характеристики актуального и латентного, частью уже реализованного в специфической социальной активности человека, частью – как прогноз его возможностей в обозримой перспективе. Под «потенциалом» понимают интегральную оценку качеств работника, своего рода его «социальную энергетику», жизнестойкость, воплощаемые в карьерном продвижении, в темпах наращивания

---

<sup>1</sup> Митина Л.М. Психология личностно-профессионального развития учителя. СПб.: Нестор-История, 2014.

<sup>2</sup> Толочек В.А. Профессиональное становление субъекта: способности и профессионально важные качества, компетенции и компетентность // Институт психологии Российской Академии Наук. Организационная психология и психология труда. - 2017. - Т. 2. - № 2. - С. 3-30.

<sup>3</sup> Толочек В.А. Профессиональное становление субъекта: способности и профессионально важные качества, компетенции и компетентность // Институт психологии Российской Академии Наук. Организационная психология и психология труда. - 2017. - Т. 2. - № 2. - С. 3-30.

профессионализма. «Потенциал» представляет собой уже не только узко функциональную, прагматичную, актуальную оценку человека как субъекта определенной деятельности, в частности, как субъекта труда на конкретном рабочем месте. «Потенциал» представляет собой перспективную оценку, оценку возможностей человека, прогноз его профессионального развития в широком смысле, оценку его в широкой жизненной перспективе - как личности, как активного субъекта своей жизнедеятельности. Потенциал понимается как система «всех социально полезных актуализированных и резервных способностей», как система «возобновляемых ресурсов»<sup>1</sup>.

Понятие «профессионально-психологического потенциала» в юридической психологии применяется для обозначения совокупности психических качеств личности сотрудника, необходимых для дальнейшего развития в профессии, и совершенствования профессиональных навыков и умений. В психологической литературе понятие психологического потенциала чаще всего рассматривается в качестве возможностей человека и его резервов - волевых, интеллектуальных, креативных, духовных<sup>2</sup>. Потенциал предполагает не только наличие отдельного качества, но и энергетическую составляющую всех качеств, позволяющих обеспечить взаимодействие субъекта труда и профессии, достижение профессионализма, сохранение профессиональной активности и профессионального здоровья<sup>3</sup>.

Психологический потенциал личности сотрудника полиции представлен множеством компонентов, которые группируются по различным основаниям:

---

<sup>1</sup> Снягин Ю.В. Личностно-профессиональный опросник РАГС и его модификация. М.: РАГС, 2004.

<sup>2</sup> Караваев А.Ф., Зверев В.О., Гилль В.Р. Формирование психологического потенциала личности сотрудника // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2008, № 4. – С. 44-47; Евтихов О.В., Караваев А.Ф. Формирование основ профессионализма и профессиональной компетентности курсантов в вузе правоохранительных органов как педагогическая проблема // Психопедагогика в правоохранительных органах, 2014, № 1(56). – С. 128-131.

<sup>3</sup> Шаповал В.А., Голянич В.М. Инновационная технология психодинамической оценки компетенций персонала // Управленческое консультирование. - 2013. - № 5 (53). – С. 20-36.

- потенциал направленности личности, включающий мотивацию личности, совокупность потребностей, ценностей, нравственных установок;
- потенциал эмоционально-волевой, обеспечивающий управление собственными эмоциональными проявлениями и способность к принятию решений;
- потенциал компетентностный, включающий знания, умения, навыки, творческие способности, способности к коммуникации, интеллектуальной деятельности, к оперативному решению профессиональных задач.

Совокупность данных компонентов, их гармоничное сочетание, обеспечивает, во-первых, активность, целенаправленность и успешность деятельности сотрудника полиции, во-вторых, способность применить профессионально важные психологические ресурсы в любых условиях деятельности, в том числе нестандартных, стрессогенных и экстремальных, в-третьих, возможность сформировать необходимые профессионально-психологические компетенции и накапливать потенциальную энергию для развития следующего уровня компетентности. Это выступает необходимым условием, позволяющим объективно оценить качество деятельности и надежность субъекта труда<sup>1</sup>.

Содержательно, перечисленные параметры потенциала представляют собой определенный уровень развития профессионально важных качеств, профессиональных знаний, умений, навыков и совокупность накопленного жизненного опыта, что определяется в процессе аттестаций и оценки кадров<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Голубихина Ю.Ю., Гончарова Н.А. Надежность профессиональной деятельности водителей экстремального профиля // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2014. № 3 (58). – С. 3-6; Гончарова Н.А., Кобозев И.Ю., Костылева И.В. Психологические факторы коррупционного поведения сотрудников полиции // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. - 2015. – - № 3 (67). - С. 165-170.

<sup>2</sup> Гончарова Н.А. Аксиологическое содержание карьерных ориентаций личности // Проблемы современного педагогического образования. – 2016. - № 51-2. - С. 318-324; Ходова Е.А., Гончарова Н.А. Прогноз успешности деятельности руководителей вневедомственной охраны различного уровня, на основе технологии оценки профессиональных компетенций // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России.- 2016. - № 2 (70). – С. 199 – 202.

Следует отметить, что в настоящее время практика оценки кадров в системе МВД России на основе проверки профессионально важных качеств кандидатов на службу и сотрудников, широко распространена.

Однако ориентация только на систему профессионально важных качеств не позволяет в полной мере использовать потенциал личности сотрудника. Поэтому в современных условиях все активнее разрабатываются технологии, на основании которых появляется возможность обеспечить создание профилей профессиональных должностных компетенций, формирование информационной базы компетенций, в соответствии с требованиями должности.

Широко известный термин «профессионально важные качества» означает такие особенности личности, которые являются ведущими для выполнения деятельности в конкретной профессии в целом. При этом условия деятельности в конкретной должности, как правило, во внимание не принимаются. Профессионально важное качество по-прежнему выступает в качестве надежного и проверенного маркера оценки профессиональной пригодности и профессионализма.

Вместе с тем, для конкретной специализации, наиболее актуальным в современных условиях является такой комплекс качеств, умений и опыта, который может быть реализован только в реальной профессионально-поведенческой форме. Это значит, что выпускник учебного заведения, обладающий показателями интеллекта в виде высоких баллов в дипломе, не всегда становится компетентным специалистом, и переход его профессионально важных когнитивных качеств в необходимые компетенции может и не осуществиться.

**В связи с этим понимание термина «компетенции» является намного шире понятия профессионально важных качеств и обозначает свойства, важные для эффективной работы данного сотрудника именно в специфической должности, в конкретной производственной структуре.**

Профессионально важные качества востребованы в профессиональной деятельности в общем значении, во многих сферах юридического труда и включают многоаспектные физические характеристики, специфические медицинские показатели состояния нервной и сердечно-сосудистой системы, физиологические значения скорости реакций, особенности внимания, психологические характеристики свойств личности, темперамента, характера, способностей и направленности. Под «компетенцией» же понимают развитые на основе полученных знаний, умений и навыков способности, которые внешне наблюдаемы в процессе реальной профессиональной деятельности в виде успешных действий, операций, поведения, поступков и определяют эффективность и надежность специалиста в установленной специфичной должности.

**Компетенции представляют собой развитые профессионально важные качества, более высокий их уровень и диапазон, сочетание качеств, конкретность и частность, энергетичность и практическую направленность.** Например, для выполнения специальных действий, связанных с поиском и сбором информации, субъекту правоохранительной деятельности необходимы такие профессионально важные качества, которые отражают его познавательные возможности: качества внимания, памяти, мышления, воображения.

**Это базовое условие для данного вида деятельности, но не показатель успешности и надежности сотрудника.** Все это пока в потенциях. Только в реальной практической деятельности будут приобретены необходимые специальные компетенции в виде способности к поиску, сбору и оценке криминалистически значимой информации, знаний особенностей осмотра места происшествия, специфики допроса и опроса граждан, умений составлять процессуальные документы. Такое **интегральное профессиональное качество и является компетентностью.**

Существенное значение в данном виде компетентности имеют знания информационных свойств различных материальных объектов, способность к

восстановлению события происшествия по имеющейся информации, переработке информации и принятию решения, выдвижению гипотез, версий и разработки планов расследования, а также общая направленность на раскрытие преступления. Специальной компетентностью являются умения в области достоверительной деятельности, связанные с необходимостью зафиксировать информацию, полученную в ходе поисковых и реконструктивных действий в виде протоколов, постановлений, вопросов. Специальная компетентность подразумевает также наличие у субъекта умений владения профессиональной письменной речью.

Существенными для правоохранительной деятельности являются компетенции, связанные с навыками быстрого перевода устной речи в письменную, навыками кодирования информации во внутреннем плане.

Анализ социальных компетенций показывает, что их основу составляют определенные базовые условия в виде профессионально важных качеств, таких как психическая устойчивость, уравновешенность процессов возбуждения и торможения, стрессоустойчивость, социальная эргичность<sup>1</sup> как свойство темперамента. Это первичный потенциальный уровень, способствующий формированию коммуникативной компетентности, при которой в реальной деятельности субъект демонстрирует способность использовать в общении разнообразный репертуар коммуникативных средств, умение устанавливать психологический контакт, применять коммуникационные техники, управлять взаимодействием, оказывать влияние, разрешать конфликтные ситуации.

Социальная компетентность выражена и в способности непосредственного руководства людьми при решении профессиональных задач, при организации совместной работы с различными должностными лицами, правоохранительными органами и другими сторонами юридического труда. Умение работать с людьми является одной из важнейших компетенций,

---

• <sup>1</sup> *Эргичность* – базальное свойство нервной системы по В.М.Русалову - выносливость человека, как в умственном, так и в физическом плане

позволяющих осуществлять профессиональную коммуникацию с гражданами различной категории и получать необходимую информацию при расследовании преступлений.

Сотрудник полиции часто является руководителем процесса расследования, выступает как организатор противостояния преступности, как правовой пропагандист, участник предупредительных действий в работе с населением, как специалист, участвующий в перевоспитании<sup>1</sup>.

Область личностных компетенций формируется на основе профессионально важных качеств, представленных в виде свойств ответственности, нормативности, интеллекта, ценностной направленности личности. Современные исследования индивидуально-личностных компетенций показывают, что развитие той или иной компетенции в профессиональной деятельности может оцениваться с точки зрения определенных уровней. Так на базовом уровне, достаточном для выполнения деятельности, владение компетенцией является условием стандартного функционирования сотрудника в конкретной должности. Второй уровень развития компетенций является необходимым, для успешного выполнения повседневных служебных задач, такой сотрудник наиболее эффективен в работе. Третий, высший уровень, является потенциально возможным, и предполагает, что сотрудник не только мастерски владеет своей профессией, но и готов к использованию ее потенциала для формирования новых компетенций.

Таким образом, **компетенции и компетентность выступают в качестве условия полноценного раскрытия профессионально-психологического потенциала, а также обеспечения качества исполнения трудовых обязательств, и прогноза эффективности выполнения оперативных задач.** В то же время сформированные компетенции одновременно являются устойчивой частью личности, характеризуют ее компетентность, представляя

---

<sup>1</sup> Устюжанин В.Н. Мироззрение как личностный феномен и его формирование у курсантов и слушателей МВД России в ходе проведения ситуационно-ролевых игр // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. - 2013. - № 3 (59). – С. 154-158.

собой поведенческие модели, стандарты поведения, которые работник может использовать для дальнейшего совершенствования компетентности.

При этом в структуру компетенций входят и личностные составляющие, по которым и производится оценка, например, ценностной ориентации и направленности личности. Так как компетенции по своей сущности относятся к показателям трудовой деятельности, его результатам, то именно в их формировании и накоплении кроется основной потенциал сотрудника, который вполне можно развивать, даже при некотором лимите профессионально важных качеств, выявленном на этапе обучения.

Такая возможность реализуется в последовательности от использования потенциала профессионально важных качеств, овладения компетенциями, при постоянной оценке собственной деятельности, самоконтроле и саморегуляции, до объединения отдельных компетенций в целостную систему компетентности. В практической деятельности это может быть представлено в виде кольцевой схемы, где за счет профессионально важных качеств, постоянно расширяется круг компетенций. Этот механизм обеспечивает потенциальное увеличение энергии психических процессов, что, в конечном итоге, способствует переходу на новый, качественный уровень – уровень компетентности. И субъект, в данном случае, преобразуется сам без опоры на «внешние знаково-символические средства, так как таковым является сам человек, преобразовавшийся под влиянием внешних знаковых (культурных) образований и создавший новые способы индексации, замещения, кодирования или моделирования»<sup>1</sup>.

В аспекте разграничения понятий профессиональная «компетентность» и «компетенция» нам хотелось бы также привести обобщенный вариант определения компетентности. Операция обобщения предполагает предварительную абстракцию как выделение того общего и существенного признака, на основе которого мы можем объединить в единое целое

---

<sup>1</sup> Шаранов Ю.А., Иваницкий А.Т., Шестаков А.Г. Как подготовить «понимающие кадры» для органов внутренних дел: риторико-герменевтический подход // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. - 2015. - № 2 (66). – С. 216.

интересующие нас явления. Мотивация как именно такой объединяющий и реализующий деятельность ключевой признак является все же психологической особенностью специалиста. Поэтому **мы рассматриваем компетентность как психологическое новообразование личности, определяющее высокое качество ее профессиональной деятельности.** Основной психологический механизм ее формирования – интериоризация системы теоретических знаний и автоматизированного практического опыта. **Компетентность** – сформированное и постоянно обновляющееся системное качество специалиста, синтезирующее в себе внешние нормативные требования к нему (социально и деятельностно заданные компетенции) и индивидуальные особенности личности профессионала. Например, воображение как психическое условие профессиональной деятельности следователя (воссоздающего криминальную ситуацию очень часто «на пустом месте» или на фрагментах теряющихся следов), требуется самой деятельностью и формируется как компетенция в процессе обучения, но индивидуальные особенности развития воображения могут быть как минимальными, лишь потенциальными, так и максимально развитыми.

В таком случае **компетенции** мы рассматриваем не только как предпосылки компетентности, ее условия и факторы, стимулирующие развитие личности, но также производные от компетентности, ибо компетентный специалист выполняет необходимые действия (реализует компетенции) на качественно ином, высоком уровне исполнения. **Компетенции** способствуют развитию и адаптации человека в социальной реальности, его **компетентность определяет эффективность адаптации.**

Таким образом, *компетентность – актуальное и актуализированное состояние специалиста, постоянно формируемое когнитивное и личностное качество человека, базирующееся на системных знаниях, умениях и навыках, интеллектуально, индивидуально и личностно-обусловленная социально-профессиональная характеристика человека, его общественное качество.*

**Компетенции** - некоторые внешние нормативные и внутренние, потенциальные, скрытые психологические новообразования (знания, представления, программы (алгоритмы) действий, системы ценностей и отношений), интериоризированность и экстериоризированность которых выявляется в компетентности человека.

## 1.2. Формирование профессиональных компетенций сотрудника полиции как основа его компетентности

*Компетентностный подход в подготовке специалистов на сегодняшний день предполагает практическую ориентированность обучения в системе профессионального образования.* Сотрудник полиции должен не просто обладать определенным уровнем профессиональных знаний, умений и навыков, а уметь успешно реализовывать их в своей служебной деятельности. Рассмотрим проблему на примере компетентности сотрудника полиции, действующего в области борьбы с наркопреступлениями. На сегодняшний день это одна из ключевых проблем предупреждения и противостояния преступности. Председатель Государственного Антинаркотического Комитета, директор ФСКН России В.П. Иванов в своем выступлении в феврале прошлого года акцентировал внимание на росте числа преступлений, совершаемых потребителями наркотиков.

Деньги на ежедневные дозы, наркоманы добывают исключительно преступным путем, распространяя наркотики, либо совершая кражи и грабежи. Таким образом, полуторамиллионная армия героиновых потребителей не только ежедневно достает 3 миллиона наркодоз или ежегодно 1 миллиард, но и совершает массу преступлений для приобретения вожделенных наркопаек. При этом в России ежегодно расследуется 250 тысяч наркопреступлений<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Выступление председателя ГАК, директора ФСКН России В.П. Иванова на совещании председателей верховных судов республик, краевых, областных и равных им судов Российской Федерации. Москва, Президент-Отель, 11 февраля 2014 года.

Учитывая вышесказанное можно с уверенностью утверждать, что силовые методы противодействия преступности изживут себя нескоро. Поэтому наравне с прочими мерами, направленными на борьбу с незаконным оборотом наркотиков в России не менее важны меры по подготовке и укреплению кадров государственных органов, участвующих в противодействии незаконному обороту наркотиков.

Назрела реальная потребность в переосмыслении традиционных подходов к профессиональной подготовке сотрудников органов наркоконтроля в связи с существующим противоречием между системой их обучения и требованиями, предъявляемыми практической деятельностью. Преподавание дисциплин, входящих в боевую подготовку должно осуществляться комплексно, и способствовать формированию интегральной боевой готовности к действиям в различных условиях и ситуациях в целом, и профессиональному применению оружия, в частности<sup>1</sup>.

Применение оружия является крайней мерой и сотрудник, применяющий оружие, должен не только защитить жизнь окружающих, но и сохранить свою, а это возможно только при уверенном и правильном обращении с оружием в условиях сложных, иногда неожиданных и непредсказуемых. В настоящее время содержание огневой подготовки сотрудников органов наркоконтроля не в полной мере позволяет решать проблему формирования профессиональных компетенций применения табельного оружия в служебной деятельности. В существующих нормативных документах по огневой подготовке действия с оружием весьма традиционны и зачастую сводятся к выполнению команд и производству выстрела в стабильных условиях, а контрольным упражнением

---

[Электронный ресурс]. URL: <http://nnovgorod.bezformata.ru/listnews/kraevih-oblastnih-i-ravnih-imsudoy/17609708/>

<sup>1</sup> Юсупова О.А. Практическая ориентированность обучения в системе боевой подготовки сотрудников органов наркоконтроля как неотъемлемая часть формирования профессиональных компетенций// Национальный и международный уровни противодействия наркоугрозе и взаимодействие в сфере реабилитации и ресоциализации наркопотребителей: материалы XVIII международной научно-практической конференции (16-17 апреля 2015г) : в 2 ч. / отв. ред. И.А.Медведев; СибЮИ ФСКН России. – Красноярск: СибЮИ ФСКН Росси. – 2015. – Ч.1. – С.200-204.

стрельб для сотрудников различных подразделений органов наркоконтроля (в том числе и оперативных) является стрельба без ограничения времени по неподвижной мишени.

Данное обстоятельство позволяет поставить вопрос: а нужно ли вообще обучать сотрудников меткой стрельбе из пистолета, если умения, приобретенные в процессе подготовки, не могут быть реализованы в практической жизни? Если сотрудник выполняет простое упражнение в спокойных условиях тира на хорошие оценки, то будет наивным предполагать, что он готов к применению оружия в экстремальных условиях при возникновении опасной ситуации. Аналитические материалы свидетельствуют о том, что к числу распространенных опасных ситуаций в деятельности сотрудников органов полиции следует отнести<sup>1</sup>:

- преследование и задержание вооруженных преступников;
- нападение на сотрудников органов наркоконтроля с целью завладение огнестрельным оружием;
- активное физическое сопротивление работникам полиции и др.

Учитывая вышесказанное можно сделать вывод, что в реальных огневых поединках сотруднику требуются такие навыки, как мгновенное извлечение оружия из кобуры и приведение его в боевую готовность, быстрое наведение оружия в цель и стрельба в ограниченное время по появляющимся и движущимся целям, после передвижения и замены магазина, а возможно и с устранением задержек при стрельбе.

Одним из основных принципов обучения в огневой подготовке должен быть принцип «учить тому, что необходимо в служебной деятельности».

Кроме того, необходимо формировать навыки умелого и безопасного обращения с оружием не только в ситуациях его применения, но и в других условиях служебной деятельности: зарядание оружия при получении в

---

<sup>1</sup> Афанасьев А.В., Чудинова О.А. Содержание профессиональной психологической подготовки сотрудников органов наркоконтроля к деятельности в опасных условиях // Вестник Сибирского юридического института ФСКН России: научно-практический журнал. – Красноярск: СибЮИ ФСКН России, 2014. – №1(14). – С.122-126.

дежурной части на время несения службы, разряжение и сдача, действия с оружием на месте происшествия после его применения и т.д. Большая роль в профессиональной деятельности сотрудников, связанной с применением оружия, принадлежит высокоавтоматизированным навыкам, наличие которых позволяет освобождать сознание человека от контроля за отдельными деталями действий и позволяет сосредоточиться на основных, решающих моментах деятельности<sup>1</sup>.

К высокоавтоматизированным навыкам, характерным для стрельбы из огнестрельного табельного оружия, можно отнести сенсорные, умственные и двигательные навыки:

сенсорные – это автоматизированные действия, позволяющие быстро и с большой точностью воспринимать окружающую действительность;

умственные – это автоматизированные мыслительные действия, отражающие в сознании сущность окружающих явлений, основанные на анализе, сравнении, обобщении;

двигательные – это высокоавтоматизированные действия, обеспечивающие моторную реализацию принятых решений.

Навыки обращения с оружием, сформированные для нормальных условий (в спокойной обстановке тира, без внешних раздражителей), недостаточны для выполнения таких же действий в опасной ситуации при нервном возбуждении, осложненном экстремальным ограничением времени, возможным понижением освещенности или неблагоприятных погодных условий. Формировать у сотрудника полиции двигательные умения и навыки, которые должны соответствовать требованиям, предъявляемым служебной деятельностью, можно, используя специальные упражнения стрельб и вводные задачи.

---

<sup>1</sup> Юсупова О.А. Формирование профессиональных компетенций у сотрудников полиции // Совершенствование профессиональной и физической подготовки курсантов, слушателей образовательных организаций и сотрудников силовых ведомств: материалы XVII Международной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 гг. и празднованию 20-летия образования кафедры физической подготовки. - 2015. - С. 174-177.

Разработка и внедрение в программы боевой подготовки сотрудников органов наркоконтроля специальных упражнений позволит обучать их эффективному обращению с оружием и меткой стрельбе в различных ситуациях, из различных положений, быстрому перезаряжанию оружия, технике передвижения во время огневого контакта с правонарушителем, уклонения от встречного огня и другим действиям, необходимым в практической деятельности. Включая вводные задачи для отработки сотрудниками в процессе занятий по огневой подготовке, возможно, формировать навыки безопасного получения и сдачи оружия на время несения службы, ношения и перевозки оружия, действий с оружием на месте происшествия после его применения, заряжания и разряжания, устранения задержек, быстрой смены магазина и др. Вводные задачи, возможно, использовать в виде квалификационных заданий для оценки практических умений и навыков обращения с оружием у сотрудников, так как они систематизируют в себе единое профессиональное умение применять оружие на фоне возможной меняющейся служебной обстановки, связанной с конкретной деятельностью.

Кроме того, смоделированные в квалификационных заданиях ситуации и условия создают определенное нервно-эмоциональное напряжение, на фоне которого выполняются такие задания. В процессе тренировок сотрудники адаптируются к предлагаемым ситуациям и условиям, что и лежит в основе специальной психологической подготовки.

По нашему мнению, приближение содержания обучения к реальным условиям несения службы решает еще одну педагогическую задачу, направленную на формирование профессиональных и общекультурных компетенций специалиста – побуждает курсантов более осознанно подходить к процессу обучения, повышать уровень их самостоятельности, сознательности и активности в процессе обучения. *Использование метода моделирования ситуаций служебной деятельности* на занятиях по огневой подготовке обеспечивает формирование у сотрудников эмоциональной устойчивости –

одного из важнейших факторов надежности применения оружия, способствует более прочному закреплению техники и тактики владения оружием, обеспечивает необходимую профессиональную подготовку.

### **Выводы по первой главе:**

1. Компетенции и компетентность выступают в качестве условия полноценного раскрытия профессионально-психологического потенциала, а также обеспечения качества исполнения трудовых обязательств, и прогноза эффективности выполнения оперативных задач.

2. Компетенции - некоторые внешние нормативные и внутренние, потенциальные, скрытые психологические новообразования (знания, представления, программы (алгоритмы) действий, системы ценностей и отношений), интериоризированность и экстериоризированность которых выявляется в компетентности человека. Компетенции представляют собой развитые профессионально важные качества, более высокий их уровень и диапазон, сочетание качеств, конкретность и частность, энергетичность и практическую направленность. Это базовое условие для данного вида деятельности, но не показатель успешности и надежности сотрудника. Интегральное профессиональное качество и является компетентностью.

Компетентность – актуальное и актуализированное состояние специалиста, постоянно формируемое когнитивное и личностное качество человека, базирующееся на системных знаниях, умениях и навыках, интеллектуально, индивидуально и личностно-обусловленная социально-профессиональная характеристика человека, его общественное качество.

3. Компетенции и компетентность выступают в качестве условия полноценного раскрытия профессионально-психологического потенциала, а также обеспечения качества исполнения трудовых обязательств, и прогноза эффективности выполнения оперативных задач.

## ГЛАВА 2. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ КАК ФАКТОРА ЭФФЕКТИВНОСТИ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

### 2.1. Особенности организации мониторинга профессиональной компетентности сотрудника полиции

Формирование профессиональных компетенций сотрудников полиции имеет свою специфику, которая связана со сложностями и рисками данной профессиональной деятельности, ее высокой социальной ответственностью, ограниченным временем обучения, информационными и интеллектуальными ресурсами. Правоохранительная деятельность многогранна, подготовка к ней и оценка ее эффективности осуществляется по нескольким различным направлениям деятельности, это: оперативно-служебная, нормативно-правовая, организационно-аналитическая, коммуникативно-социальная.

Профессиональная компетентность сотрудника полиции проявляется в следующих отношениях: к самому себе как личности и субъекту деятельности, к взаимодействию с другими людьми, к профессиональным обязанностям. Внедрение компетентностного подхода требует новых технологических решений при формировании и оценке профессиональных компетенций сотрудников полиции, что обусловлено спецификой реализации профессионального опыта, который представляет собой не только совокупность знаний, умений и навыков, но и их реальные проявления в тех социальных ролях и через те функции, которые выполняет данный специалист в правоохранительной деятельности.

Рассмотрение специфических особенностей правоохранительной деятельности и требований компетентностного подхода, реализуемого в педагогическом процессе образовательных организаций МВД России, определили потребность в поиске дополнительных подходов и методов при

проведении мониторинга сформированности профессиональных компетенций сотрудников полиции.

Общепринятое определение мониторинга раскрывает его как **организованный, непрерывный контроль и диагностику состояния процесса образования на основе анализа систематизации актуальных источников информации, научных исследований и измерений**<sup>1</sup>.

Анализ педагогического процесса образовательных организаций МВД России показывает, что основными способами оценки результатов педагогического процесса являются: тестирование, тренинги, наблюдения, собеседования, анкетирование, а также текущая, промежуточная и итоговая аттестации.

Следует выделить ряд недостатков, которые не позволяют на необходимом уровне оценивать профессиональные компетенции, прежде всего, это: выборочность при различных опросах и фрагментарность проверки только по отдельным элементам компетенций, поверхностная оценка сформированности практических умений, отсутствие комплексности при оценке по всем критериям личностно-профессионального развития, невозможность в ходе образовательного процесса оперативно выявлять и доводить до необходимого уровня сформированность компетенций каждого обучаемого. Также в существующих методиках не учитываются специфические особенности профессиональных компетенций сотрудников полиции.

В связи с рассмотренными положениями *мониторинг сформированности профессиональных компетенций сотрудников полиции в работе определен как необходимый элемент педагогического процесса в образовательных организациях МВД России*. Он представляется в качестве комплексного аналитического отслеживания явлений и процессов с целью определения количественно-качественных изменений образования, результатом которых является выявление его степени соответствия измеряемым уровням

---

<sup>1</sup> Хуторской А. В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты [Электронный ресурс]. URL: <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm> (дата обращения: 07.08.2017).

профессиональных компетенций, зафиксированным в нормативных документах, требованиям к показателям образования и уровню личностных ожиданий обучающихся<sup>1</sup>.

*Цель мониторинга* – определение конкретных данных для оценки и анализа собираемой информации о текущем состоянии образовательного процесса по основным показателям, для оценки и прогнозирования возможностей по достижению заданных Госстандартом уровней компетентности будущего специалиста в конкретной профессиональной области и принятия оптимальных решений по достижению заданного качества образования.

Прохождение каждого модуля завершается аттестацией в различных формах. Это могут быть контрольные работы, тесты, коллоквиумы, кейсы, портфолио<sup>2</sup>, а также защиты проектных заданий и курсовых работ.

Все оценки пересчитываются и выставляются в балльной системе, что позволяет более точно оценить личные достижения обучаемых и определить рейтинг каждого.

*Реализация методов мониторинга в процессе модульно-рейтингового подхода для оценки профессиональных компетенций обеспечивает более точное отслеживание компонентов компетенций по заданным критериям, в том числе, по таким как мотивационные, когнитивные, конативные, эмоционально-волевые, и учитывать способность обучаемых реализовывать свои творческие способности, а также проявлять активность, неординарность мышления, умение работать в команде.*

Оценивание по модулю включает не только результаты семинарских, практических и лабораторных занятий, но и индивидуальные работы, принятие

---

<sup>1</sup> Федулов Б. А., Заречнев Д. О., Стрюц Е. В. Комплексное применение мультимедийных и информационных средств в процессе профессиональной подготовки курсантов вузов МВД России // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями: материалы тринадцатой международной научно-практической конференции: в 2-х ч. Барнаул. - 2015. - № 13. - Ч. 2.- С. 166-167.

<sup>2</sup> Андреев А. А. Знания или компетенции // Высшее образование в России. - М., 2005. - № 2. - С. 3-11.

участия в конкурсах, олимпиадах, написание научных рефератов, выступления на конференциях, участие в научной работе курсантов<sup>1</sup>.

Важным элементом мониторинга является его методическое сопровождение, которое включает:

представление мониторинговых процессов сформированности компетенций в комплексных учебных, методических и административных планах и документах, которые необходимы для проведения объективных оценочных процедур в соответствии с требованиями современных ФГОС;

разработку комплекса методических материалов для всесторонней оценки уровня усвоения содержания профессиональных программ, которые согласовываются и утверждаются на учебно-методических советах образовательных учреждений;

конструирование компонентов учебно-методического комплекса проведения мониторинга, состоящее из: циклограмм для дисциплин, структуры профессиональных модулей, технологических матриц и карт успеваемости по всем формам и видам обучения, контрольно-оценочных средств и соответствующих паспортов для каждой учебной дисциплины.

*При проведении мониторинга профессиональных компетенций существенным является выявление специфических критериев уровней их сформированности.* В качестве показателей должны выступать эмотивные, когнитивные, конативные, ценностно-смысловые и эмоционально-волевые компоненты личности, характеризующие заданные уровни сформированности профессиональных компетенций.

Организационными особенностями мониторинга формирования профессиональных компетенций сотрудников полиции являются следующие:

---

<sup>1</sup> Морозов В. А., Федулов Б. А., Чернов Ю. Н. Государственно-правовые аспекты формирования личностно-профессионального отношения сотрудника полиции к правоохранительной деятельности // Алтайский юридический вестник. - 2016. - № 2 (14). - С. 45-48.

реализация мониторинговых процессов и последовательность процедур их осуществления должны происходить в строгом соответствии с циклограммой по заданным контрольным точкам мониторинга;

цикличность процесса мониторинга обеспечивается через процедуры входного контроля, текущего контроля, рубежного контроля, промежуточные и государственную аттестации сотрудников полиции;

оценка и анализ результатов, полученных в результате мониторинга, осуществляется через сравнение зафиксированных результатов в требованиях Госстандартов и достигнутых в результате учебного процесса по каждой специализированной дисциплине;

получаемая информация о состоянии учебного процесса оценивается, анализируется, структурируется и документируется с необходимой детализацией для всех субъектов образовательного процесса: профессорско-преподавательского состава, руководителей методических комиссий, начальников кафедр и ответственных учебно-методического отдела образовательной организации по направлению подготовки;

результаты анализа, полученные в процессе мониторинга, оформляются в информационно-аналитических материалах, в которых фиксируется состояние, динамика и принятые меры по повышению уровня сформированности профессиональных компетенций сотрудников полиции.

Для проведения мониторинга рекомендуется разработать следующий комплекс методических средств:

циклограммы и технологические карты дисциплин;

карты учета успеваемости по теоретическому и практическому обучению;

комплекты контрольно-оценочных средств по специализированным дисциплинам;

паспорта оценочных средств обучаемых.

Мониторинг оценки уровня усвоения профессиональных компетенций сотрудников полиции целесообразно осуществлять с использованием как

традиционных, так и инновационных специальных оценочных средств, и в частности, методов модульно-рейтинговой системы оценки, стандартизированных и специализированных тестов с творческими заданиями, кейс-метода, портфолио, развивающей личностной кооперации, а также методов, реализующих техники описательного заключения, содержание комплексных квалификационных заданий и практик проведения событийно-поведенческих интервью<sup>1</sup>.

Таким образом, учет выявленных особенностей организации мониторинга профессиональных компетенций в образовательном процессе обеспечивает:

своевременное определение несоответствия в уровнях сформированности и оперативное принятие мер по достижению заданных Госстандартом требований к сотрудникам полиции;

более глубокую оценку и целостное представление по предложенным критериям о степени овладения обучаемыми профессиональных компетенций;

стимулирование обучаемых к самосовершенствованию своего профессионального уровня за счет применения рейтинговых средств оценки;

комплексную реализацию основных дидактических функций: информационной, формирующей, оценочной, стимулирующей, коррекционной, а также требований объективности, надежности, системности, гуманистической направленности, индивидуальных особенностей обучаемых и корректности.

Таким образом, рассмотренные особенности, методы и средства мониторинга позволяют в значительной степени повысить эффективность оценки, а также уровень усвоения профессиональных компетенций будущими сотрудниками полиции.

---

<sup>1</sup> Калинин С.В. Особенности организации мониторинга профессиональных компетенций сотрудников полиции МВД России // Филологические науки. Вопросы теории и практики. - 2017. - № 1-2 (67). - С. 200-203.

## 2.2. Особенности оценки профессиональной компетентности сотрудника полиции

Технологический подход оценки качества сформированности профессиональной компетентности будущих сотрудников полиции в своей основе исходит из принятого понимания качества подготовки специалистов в соответствии с требованиями ФГОС, а также с учетом трактовки качества в современной зарубежной системе образования. Такое определение предполагает дополнительные элементы к имеющейся статической системе оценок, которая фиксирует лишь уровень подготовки будущих сотрудников полиции на момент выпускной аттестации.

Рассмотрим основные оценочные средства, применяемые в процессе аудиторной, самостоятельной работы и в ходе государственной итоговой аттестации сотрудников полиции в юридических институтах МВД России. Существующая система оценивания во многом опирается на итоговый контроль знаний в конце заданного срока обучения. Но такой контроль ничего не дает с точки зрения управления процессом.

Курсант практически не имеет возможности пополнить неусвоенные знания: любые меры по коррекции процесса обучения в этом случае уже практически не влияют, так как обучение по данной дисциплине уже закончено<sup>1</sup>.

*Эффективным методом мониторинга является рейтинговая система оценивания профессиональной компетентности сотрудника полиции, которая должна охватывать всю область профессиональных знаний, умений, навыков и социально-нравственных качеств и способностей<sup>2</sup>. Важно отслеживать динамику изменения уровня развития личности обучаемого от семестра к семестру. При рейтинговой оценке обязательно необходимо учитывать*

---

<sup>1</sup> Юрченко Я.С. Особенности оценки профессиональных компетенций сотрудников полиции МВД России // Вестник Барнаульского юридического института МВД России. - 2016. - № 2 (31). - С. 96-97.

<sup>2</sup> Башков А.В., Федулов Б.А. Самовоспитание профессионально значимых качеств курсанта вуза МВД России: монография. Барнаул: БЮИ МВД России, 2011. - С. 94.

самостоятельную работу будущего сотрудника полиции и стимулировать эту работу, создавать у будущего сотрудника полиции мотивацию к самостоятельной работе. Реализация рейтинговой системы оценки не исключает традиционную, а лишь дополняет и делает более объективной и отвечающей требованиям компетентностного подхода. Рейтинг обеспечивает повышение роли сотрудника полиции как субъекта образовательного процесса и обеспечение адекватной оценки результата развития компетенций<sup>1</sup>.

Курсанту предоставлена возможность в ходе обучения повышать свой рейтинг, используя тестирующие и обучающие программы и творческие задания. Освоение образовательной программы и ее закрепление в компетенциях выпускника образовательного учреждения МВД России осуществляется комплексом оценочных средств, которые регламентированы квалитметрическими оценками. Обеспечение соответствия образовательных модулей достигается через выделение кредитнобалльных единиц, обеспечивающих подготовку будущего сотрудника полиции в соответствии с квалификационными требованиями<sup>2</sup>.

Объектами оценки качества или квалитметрической экспертизы являются:

структура, содержание и методическое обеспечение, определяющее технологию итоговой государственной аттестации будущих сотрудников полиции МВД;

квалитметрические экзаменационные задания, включающие задачи, на их приблизительную трудоемкость, заданную требованиями по сформированности профессиональных компетенций;

содержание используемых тестовых заданий при применении их на экзамене;

---

<sup>1</sup> Болотов В.А., Сериков В.В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // Педагогика. - 2003. - № 10. - С. 8-14.

<sup>2</sup> Калинин С.В., Федулов Б.А., Чернов Ю.Н. Применение ролевых игр в воспитательной работе с будущими сотрудниками полиции // Вестник Барнаульского юридического института МВД России. 2014. № 1(26). С. 94-96.

методика оценивания качества работ, представленных на экзамен; полнота системы критериев, определяющая показатели качества выпускных квалификационных работ.

Определенную сложность при разработке квалиметрических характеристик представляет оценка специальных умений работы с различными категориями населения, в частности, с делинквентными и дезадаптированными личностями<sup>1</sup>. Данные критериальные основы позволят профессорско-преподавательскому составу оценить уровень сформированности общекультурных и профессиональных компетенций при проведении итоговых аттестаций. В соответствии с требованиями ФГОС оценка сформированности профессиональной компетентности сотрудников полиции осуществляется в активной форме, позволяющей определить уровень сформированности общенаучных и профессиональных компетенций.

Выводы по второй главе:

1. Профессиональная компетентность сотрудника полиции проявляется в системе отношений: к самому себе как личности и субъекту деятельности, к взаимодействию с другими людьми, к профессиональным обязанностям.

2. При проведении мониторинга компетентности основным направлением на сегодня является мониторинг его составляющих - профессиональных компетенций, существенным является выявление специфических критериев уровней их сформированности. В качестве показателей должны выступать эмотивные, когнитивные, конативные, ценностно-смысловые и эмоционально-волевые компоненты личности, характеризующие заданные уровни сформированности профессиональных компетенций.

3. Технологический подход оценки качества сформированности профессиональной компетентности будущих сотрудников полиции в своей основе исходит из принятого понимания качества подготовки специалистов в

---

<sup>1</sup> Мальченкова В.В., Федулов Б.А. Особенности профилактики делинквентности девушек-подростков социально-педагогическими и правовыми средствами // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 4. С. 251.

соответствии с требованиями ФГОС, а также с учетом трактовки качества в современной зарубежной системе образования.

4. Эффективным методом мониторинга является рейтинговая система оценивания профессиональной компетентности сотрудника полиции, которая должна охватывать всю область профессиональных знаний, умений, навыков и социально-нравственных качеств и способностей. Реализация рейтинговой системы оценки не исключает традиционную, а лишь дополняет и делает более объективной и отвечающей требованиям компетентностного подхода.

5. В соответствии с требованиями ФГОС оценка сформированности профессиональной компетентности сотрудников полиции осуществляется в активной форме, позволяющей определить уровень сформированности общенаучных и профессиональных компетенций.

### ГЛАВА 3. ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ КАК ФАКТОРА ЭФФЕКТИВНОСТИ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

#### 3.1. Совершенствование образовательного процесса в образовательных учреждениях системы МВД России

Проблема совершенствования обучения и воспитания обучающихся в вузах МВД России, а также молодых сотрудников органов внутренних дел несомненно заслуживает самого пристального внимания, так как, по сути, речь идёт о завтрашнем дне России, ценностных ориентирах нашего общества, а по большому счёту – о национальной безопасности страны, корни которой кроются в воспитании, гражданском становлении подрастающего поколения, формировании у него готовности к достойному служению Отечеству.

Социальный заказ государства на воспитание человека современно образованного, нравственного, предприимчивого, готового самостоятельно принимать решения в ситуации выбора, способного к сотрудничеству и межкультурному взаимодействию, обладающего чувством ответственности за судьбу страны нашел отражение в ряде документов – Концепции модернизации российского образования, Государственной программе патриотического воспитания граждан Российской Федерации и многих других. Принятый 29 декабря 2012 г. новый Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» определяет образование как единый целенаправленный процесс воспитания и обучения.

В свою очередь, воспитание понимается как деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства.

Современная система образования призвана создавать условия для становления личности нового типа. Следует отметить, что существовавшая ранее в учебных заведениях общественно-государственная система воспитания, в основном, была ликвидирована, поскольку не отвечала новым условиям. Однако в настоящее время все еще не сложилась модель личности человека нового типа, соответствующего тенденциям мировой информационной цивилизации и жизнеспособного в новых условиях российской действительности. Кроме того, до сих пор не разработана и общепринятая концепция воспитания в средней и высшей школе. Между тем актуальность проблемы воспитания еще более возрастает в связи с продолжающейся реформой системы образования в России.

Одной из функций образовательных учреждений становится формирование ценностных ориентаций и развитие нравственных качеств личности, являющихся основой гражданского самоопределения и самореализации молодого человека. Особо актуальной в настоящее время является проблема создания общего воспитательного пространства, определяемого законом «Об образовании» и Федеральными государственными образовательными стандартами по различным специальностям и направлениям подготовки. Общее воспитательное пространство должно обеспечиваться созданием Концепции воспитания, основные положения и принципы которой должны быть одинаковы для всех уровней образования, обеспечивая преемственность воспитания, но сохраняя его вариативность для различных типов и видов образовательных организаций, создавая тем самым возможность проявления их специфики в процессе обучения.

Реформирование системы правоохранительных органов и связанные с этим изменения в целях, задачах и содержании профессиональной деятельности сотрудников полиции, потребность общества в офицерах полиции со сформированными профессиональными компетенциями уже на стадии окончания вуза обуславливают постановку новых образовательных задач. В то же время, внедрение компетентного подхода в систему высшего

образования приводит к актуализации проблемы изменения содержания образования, совершенствования методов и педагогических технологий личностного воспитания курсантов и целенаправленного формирования их профессиональных компетенций как будущих офицеров полиции.

В целом, позиции ученых сходятся в том, что **целью компетентного подхода является усиление практической направленности подготовки, исключение ситуации, когда выпускник подготовлен ко всему и ни к чему конкретно.** Хотелось бы отметить, что усилению практической направленности обучения уделяется особое внимание в Казанском юридическом институте МВД России. Кафедрами института разработаны, согласованы и реализуются планы взаимодействия с различными подразделениями правоохранительных органов в аспекте усиления практической направленности образовательного процесса.

Для проведения занятий по различным дисциплинам приглашаются практические работники, а также профессорско-преподавательский состав участвует в руководстве стажировкой и практикой обучающихся в органах внутренних дел, а зачастую и в ключевых совещаниях по подведению итогов деятельности различных подразделений органов внутренних дел, что позволяет учитывать в учебном процессе актуальные проблемы и трудности практической работы. Таковы основные концептуальные особенности изменений, которые уже должны быть повсеместно внедрены в своих основных чертах, но порой наталкиваются на некоторый профессионально-педагогический консерватизм. Нередко, как правило вследствие перегруженности в учебном процессе, у преподавателей вызывает отторжение и сам факт требований внедрения новшеств руководством вуза.

Хотелось бы отметить, что в нашем институте организована работа школы педагогического мастерства, в рамках которой функционирует школа начинающего преподавателя и на каждой кафедре работает методическая секция совершенствования педагогического мастерства и оптимизации учебного процесса с помощью инновационных технологий. Результаты

инновационной методической работы представлены в кабинете педагогического мастерства института. С профессорско-преподавательским составом в рамках служебной подготовки, а также в процессе научно-практических конференций и круглых столов проводятся занятия и мастер-классы по актуальным вопросам происходящих изменений в образовательной деятельности, рассматриваются инновационные методики проведения учебных занятий.

Возвращаясь к проблеме воспитания, следует сказать, что ситуация осложняется и тем, что в современном мире вся атмосфера общественной и личной жизни людей насыщена динамичной и порой противоречивой политической и социальной информацией, многообразными оценками. Курсанты, живя и действуя в этой атмосфере, не изолированы от различных влияний и воздействий. Политическая идеология преломляется в их сознании под влиянием средств массовой информации, содержания образовательного процесса и реальных социально-экономических условий. Это требует от педагогов быть вооруженными знаниями по особенностям методики воспитания личности курсанта.

Безусловно, в качестве основной особенности воспитательного процесса следует назвать его целенаправленность. При этом наиболее эффективной является такая организация воспитательного процесса, когда цель воспитания понятна тому, кого воспитывают, то есть будущему сотруднику.

Необходимое условие развития личности, без которого невозможно воспитать курсанта как будущего офицера органов внутренних дел, – **лично-ориентированный подход**. Он является основой для организации учебной деятельности и общения педагога и курсанта. Для реализации данного подхода необходимы следующие условия:

- 1) наличие педагога, сформировавшегося как личность, с выраженной социально-нравственной направленностью. Обеспечение высочайшего авторитета педагога, уважение к которому определяется основами общественной жизни;

2) отношение педагога к обучаемому характеризуется субъект-субъектной основой их взаимоотношений. Этому как раз способствует внедрение активных и интерактивных, тренинговых форм обучения, при которых преподаватель и обучающиеся взаимодействуют друг с другом в ходе занятия и обучающиеся здесь – не пассивные слушатели, а активные участники учебного процесса;

3) формы и методы воспитательного процесса обеспечивают разрешение противоречий между ценностями, потребностями личности, с одной стороны, и общества – с другой, путем воплощения личностью обучающегося ценностей и потребностей Российского государства, которые становятся для него личностно-значимыми.

Иными словами, должна быть создана формирующая среда (условия соблюдения законности и служебной дисциплины на всех уровнях), даны цель-задача (выполнение оперативно-служебных задач) и цель-образ (успешный сотрудник, обладающий высокими гражданскими, морально-психологическими и профессиональными качествами).

Для достижения цели-образа необходимо запустить механизмы личностного саморазвития и самоуправления. Одно из ведущих мест в этом процессе принадлежит формированию общекультурных компетенций курсантов вузов МВД России, поскольку овладение ими является серьезным стимулом в выработке личностной профессионально-нравственной позиции.

Общекультурные компетенции формируют у курсантов способность морального анализа различных служебных ситуаций, возникающих в ходе выполнения оперативно-служебных задач, а именно:

– способность понимать социальную значимость своей будущей профессии, цель и смысл государственной службы, выполнять гражданский и служебный долг;

– оценивать факты и явления профессиональной деятельности с нравственной точки зрения; осуществлять с позиции этики и морали выбор норм поведения в конкретных служебных ситуациях;

– проявлять непримиримость к коррупционному поведению, высокий уровень правосознания и правовой культуры.

Проблема формирования общекультурных компетенций может быть успешно решена, если процесс освоения курсантами знаниями, навыками и умениями будет дополнен созданием системы профессионально-нравственного воспитания. Такая система включает в себя: совокупность основных средств, форм и методов воспитательного воздействия субъектов этого процесса на курсантов с целью формирования, прежде всего, общекультурных компетенций, составляющих основу их нравственной культуры и являющейся основой их морального облика. Здесь велика роль всех субъектов воспитания, но успех возможен только при взаимодействии всех участников воспитательного процесса (курсовое звено, преподаватели, кураторы учебных групп).

В заключении хотелось бы отметить, что можно долго говорить о несовершенстве законов, об экономических трудностях нашей страны, о крушении мировоззрения, что социальная среда за пределами дома, вуза предоставляет широкий выбор агрессивных моделей поведения и видеть в этом главные причины такого поведения молодёжи вообще и курсантов, в частности. Но следует признать, что причины такого поведения лежат также в недостатках процесса воспитания не только в семье и школе, но и вузе.

Процесс воспитания в образовательных учреждениях системы МВД России должен содействовать практической адаптации курсантов к своей будущей профессиональной деятельности, в ходе которой должны позитивно проявляться не только деловые, но и нравственные, духовные качества, в частности, гордость и уважение к своей профессии, понимание её общественной значимости, позитивное отношение к высоким требованиям, предъявляемым к результативности работы, воспитание устойчивых нравственных чувств и качеств – гуманизма, справедливости, честности и принципиальности.

### 3.2. Совершенствование профессиональной компетентности сотрудника полиции в области применения мер непосредственного принуждения на примере Республики Татарстан

Криминогенной обстановкой в Российской Федерации обусловлены многие случаи гибели и ранений сотрудников органов внутренних дел при исполнении служебных обязанностей. Причем эти цифры (рис. 1) часто превышают число применения огнестрельного оружия сотрудниками. Статистические данные, обнаруженные в открытых источниках, свидетельствуют, что в количественном отношении факты гибели сотрудников полиции находятся в близких границах с применением ими огнестрельного оружия или даже превосходят их.

Диапазон рассматриваемых данных существенно не менялся на протяжении последних пятнадцати лет. Выполняя оперативно-служебные задачи по охране общественного порядка и противодействия преступности, сотрудники органов внутренних дел постоянно взаимодействуют с гражданами в условиях латентной агрессии, неочевидности угрозы и высокой ответственности за применение мер принуждения. Эти обстоятельства должны определять особенности профессиональной компетентности сотрудника полиции, содержание его профессионального образования<sup>1</sup>.

Однако в действительности условия, в которых происходит применение физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, часто являются для сотрудника экстремальными, поскольку связаны с возникновением реальной угрозы его здоровью или жизни.

Оттенок беспомощности и неизбежности катастрофических последствий, которыми пронизаны характеристики термина «экстремальная ситуация», не соответствует социальному назначению и обязанностям полиции.

---

<sup>1</sup> Купавцев Т. С. Обоснование содержания профессионального образования сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации // Ученые записки университета имени П. Ф. Лесгафта. - 2012. - №10(92). - С. 79–85.

Согласно Федеральному закону от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции», право сотрудника на применение физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия связано с необходимостью проходить специальную подготовку, а также периодическую проверку на профессиональную пригодность к действиям в определенных условиях. Готовность сотрудника полиции к применению физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия – значительный компонент его профессиональной компетентности.

Несоответствие уровня подготовки требованиям практической деятельности порождает не только психологические барьеры при применении мер непосредственного принуждения, но и боязнь правовых последствий, приводит к тактическим просчетам, к гибели и ранениям сотрудников<sup>1</sup>.

Проблема профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел к применению физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия широко представлена в научной литературе.

Большая часть исследований выполнена в рамках юридической науки, в них анализируются вопросы совершенствования законодательных механизмов, сопровождающих применение огнестрельного оружия и физической силы (А. И. Каплунов, С. Ф. Милюков, Н. И. Уткин, Б. П. Кондрашов, Ю. П. Соловей и др.).

Успешно разрабатываются вопросы психологической готовности и психологического обеспечения деятельности сотрудников ОВД в экстремальных условиях (В. А. Иванов, В. С. Новиков, А. И. Папкин, В. Н. Смирнов, И. И. Пацакула, Г. С. Човдырова и др.). Работы, выполненные в рамках педагогической науки, освещают преимущественно методические аспекты отдельных составляющих подготовки к мерам непосредственного

---

<sup>1</sup> Тагиров З. И., Габделхаков Б. Х. Некоторые актуальные вопросы совершенствования профессиональной служебной огневой подготовки на основе проблемного анализа современной практики применения огнестрельного оружия сотрудниками полиции (на примере субъекта Российской Федерации — Республики Татарстан) // Вестник Казанского юридического института МВД России. - 2014. - № 3(17). - С. 104–111.

принуждения – огневой, физической, тактико-специальной подготовки (В. А. Торопов, А. А. Хвастунов, С. Г. Горбенков и т. д.).

Интегрированные психолого-педагогические подходы к совершенствованию профессиональной служебной подготовки сотрудников полиции на основе эмпирических данных применения мер принуждения в научной литературе рассматриваются лишь эпизодически. Интересно исследование З. И. Тагирова, который предлагает ввести коэффициент «применяемости» огнестрельного оружия как универсальный удельный показатель различных зависимостей, связанных с количеством фактов его применения.

В данном параграфе рассмотрена территориально распределенная динамика применения огнестрельного оружия сотрудниками полиции в сравнении с общим уровнем преступности, тяжкой и особо тяжкой преступностью<sup>1</sup>.

Для получения общего представления о применении сотрудниками полиции мер непосредственного принуждения в Российской Федерации мы провели контент-анализ, объектом которого выступил официальный печатный орган Правительства Российской Федерации – «Российская газета».

Категории анализа – «практика применения физической силы и специальных средств полицией», «применение физической силы и специальных средств полицией» и др. – выявили наличие более 13 тыс. публикаций с 2011 по 2019 гг.

---

<sup>1</sup> Смирнов В. Н. Профессионально-психологическая подготовка сотрудников специальных подразделений органов внутренних дел к действиям в экстремальных условиях: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. - М. - 2004. -С. 42.



Рис. 1. Применение огнестрельного оружия сотрудниками органов внутренних дел и количество погибших сотрудников при исполнении служебных обязанностей в Российской Федерации в 2011–2016 гг.

Публикации представляли официальные нормативные правовые документы и комментарии к ним, юридическую аналитику и новостные сообщения, посвященные рассматриваемому вопросу в России и за рубежом. Категория «ранения и гибель сотрудников полиции» насчитывает порядка 9,5 тыс. публикаций, после отсева материалов со смежными признаками их осталось около 500.

Нами получен массив информации с фактами гибели и ранений сотрудников полиции, неправомерного применения физической силы или огнестрельного оружия. Среди них – 125 случаев гибели и огнестрельных ранений сотрудников, 8 касались завладения их огнестрельным оружием, 138 – применения насилия в отношении сотрудников полиции, в том числе с использованием холодного оружия или подручных средств.

Исследование средств массовой информации выявило особенность – в последние годы участилось оказание сотрудникам полиции силового

сопротивления при пресечении административных правонарушений на фоне алкогольного опьянения и оскорблений в их адрес.

В настоящее время холодное оружие выступает в качестве аргумента в спорах не менее часто, чем использование травматических пистолетов. Примерно 36% убийств совершается с применением огнестрельного оружия, в 32% случаев – холодного<sup>1</sup>.

Аналитических материалов практики применения физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия сотрудниками полиции или статистических данных по данному вопросу не выявлено.

По данным статистических отчетов, в 2015 г. было зарегистрировано 199 преступлений, связанных с применением насилия в отношении представителей власти (ст. 318 Уголовного кодекса Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ), 3 преступления – с посягательством на жизнь сотрудника правоохранительного органа (ст. 317 УК РФ), 167 – с оскорблением представителя власти (ст. 319 УК РФ)<sup>2</sup>. В 2016 г., согласно изученным источникам, в Республике Татарстан сотрудники полиции при выполнении служебных обязанностей 151 раз вынуждены были применять силовые способы задержания правонарушителей и пресечения противоправных действий (рис. 2). Чаще всего с силовым сопротивлением со стороны правонарушителей сталкивались сотрудники патрульно-постовой службы полиции (ППСП – 39,7%), участковые уполномоченные полиции (УУП – 16,6%), сотрудники вневедомственной охраны (ОВО – 13,2%), дорожно-патрульной службы (ДПС – 11,9%), оперуполномоченные уголовного розыска (ОУР – 7,9%).

Подобное положение дел можно назвать типичным, что соответствует общей статистике применения мер непосредственного принуждения по Российской Федерации. Нападению, как правило, подвергаются сотрудники службы обеспечения общественного порядка – те, кто чаще других входит в

---

<sup>1</sup> Устроивший поножовщину в центре Москвы мужчина задержан // Рос. газета. - 2014. - 19 июня.

<sup>2</sup> Состояние работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2016 год : сборник аналитических и информационных материалов. - М., - 2017. - С. 43.

непосредственный контакт с лицами, совершающими или только что совершившими правонарушения<sup>1</sup>.

В результате оказания силового сопротивления законным требованиям сотрудников полиции в 121 случае (80,1%) последним понадобилось амбулаторное лечение, госпитализированы 11 сотрудников (7,3%), и лишь 19 фактов (12,6%), когда сотрудники не пострадали. При оказании сопротивления и нападении на сотрудников побои чаще всего наносились руками и ногами, то есть без использования предметов в качестве оружия. Анализ случаев применения насилия в отношении сотрудников полиции выявил, что в качестве средств посягательства на жизнь и здоровье сотрудников использовались ножи и колюще-режущие предметы (7 случаев), автомобильный и мотоциклетный транспорт (5 случаев), огнестрельное охотничье оружие (2 случая) и проч. Наибольшее количество фактов оказания силового сопротивления выявлено при пресечении административных правонарушений, в том числе посягающих на общественный порядок и общественную безопасность, а также при задержании лиц, их совершивших (рис. 3).

При пресечении правонарушений и задержании лиц за нарушения общественного порядка – ч. 1 ст. 20.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях – сотрудники ППС, УУП и других служб вынуждены были вступать в противоборство с нарушителями 75 раз (49,7%). Нередко правонарушения совершались в состоянии алкогольного опьянения, были сопряжены с неповиновением законному требованию сотрудника полиции (ч. 2 ст. 20.1 КоАП РФ).

Выделим еще одну группу ситуаций оказания силового сопротивления сотрудникам полиции при выполнении ими служебных задач – пресечение административных правонарушений и задержание лиц, их совершивших, в области дорожного движения (11 случаев – 7,3%).

---

<sup>1</sup> Каплунов А. И., Милюков С. Ф., Уткин Н. И. Правовые основы применения и использования огнестрельного оружия сотрудниками органов внутренних дел / под ред. В. П. Сальникова. - М. - 2004. - С. 62.

Невыполнение водителем транспортного средства требований о прохождении медицинского освидетельствования на состояние опьянения (ст. 12.26 КоАП РФ) пять раз сопровождалось применением силы. Управление транспортным средством водителем, находящимся в состоянии опьянения, либо передача управления транспортным средством лицу, находящемуся в состоянии опьянения (ст. 12.8 КоАП РФ), – 3 случая.

Агрессия по отношению к сотрудникам полиции проявлялась при пресечении таких деяний, как нарушение правил остановки или стоянки транспортных средств, превышение установленной скорости движения, невыполнение обязанностей в связи с дорожно-транспортным происшествием и т. д. К иным ситуациям противодействия полиции при выполнении оперативно-служебных задач относятся факты, не вошедшие в основные группы. К ним можно отнести рейдовые мероприятия, подворовый обход и сбор материала (УУП). В трех подобных случаях сотрудникам оказывалось сопротивление, во время санкционированного обыска – дважды (ОУР, УУП).

В качестве особой группы ситуаций противодействия сотрудникам полиции можно выделить задержание лиц, подозреваемых в совершении преступлений, находящихся в розыске за совершение преступлений. В количественном отношении число задержания лиц в связи с уголовными преступлениями, естественно, уступает фактам, связанным с административными правонарушениями, однако по степени опасности значительно превосходят их.

Сотрудники полиции УМВД России по Республике Татарстан в 20 случаях (13,2%) вынуждены были применить силовые способы задержания. Чаще всего основания применения силовых способов принуждения при задержании возникали у сотрудников уголовного розыска.

В целом полученное представление об обстоятельствах оказания силового сопротивления сотрудникам полиции по Республике Татарстан соответствует общеизвестной практике.

Так, Л. А. Воробьева указывает, что большинство сотрудников полиции ряд служебных задач относят к тем, решить которые невозможно без применения физической силы. Например, пресечение сопротивления, оказываемого сотруднику полиции; задержание лица, застигнутого при совершении преступления против жизни, здоровья или собственности и пытающегося скрыться; пресечение беспорядков, совершаемых большой группой лиц; доставление задерживаемых лиц в ОВД, когда они своим поведением дают основание полагать, что могут совершить побег, причинить вред окружающим или себе, оказывают противодействие сотруднику полиции<sup>1</sup>.

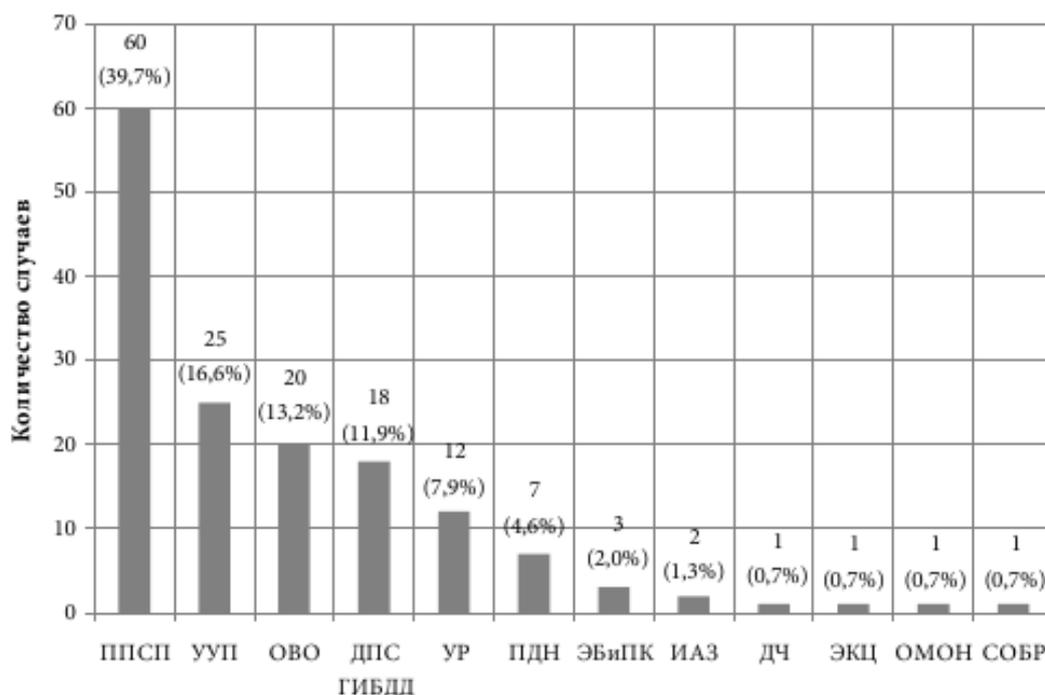


Рис. 2. Распределение случаев оказания сотрудникам полиции силового противодействия при выполнении служебных обязанностей по подразделениям УМВД России по Республике Татарстан, 2016 г.

Исследование фактов применения полицией физической силы и специальных средств при выполнении служебных задач выявило большой процент пострадавших сотрудников в результате оказанного сопротивления

<sup>1</sup> Воробьева Л. А. Психологические факторы незаконного применения физической силы сотрудниками ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. - 2014. - № 2(57). - С. 27–39.

(более 87%). На первый взгляд, такие цифры свидетельствуют о низком уровне профессиональной готовности сотрудников, об их профессиональной некомпетентности.

Однако анализ полученных травм показывает значительную долю закрытых механических повреждений различной степени тяжести – гематомы, ссадины, ушибы, растяжения, вывихи – 72,4%. Обосновывая правомерность применения физической силы, сотрудники обращаются за медицинской помощью при незначительных повреждениях (царапины, ссадины и т. д.). Данное обстоятельство указывает на особое внимание к правовым последствиям применения мер непосредственного принуждения. Вместе с тем инцидент оказания сопротивления сотруднику подразумевает потенциальную опасность, поскольку имеет ситуативную природу. В практике велика доля серьезных травм головы – сотрясений головного мозга и иных – 13,5%. Лечение таких повреждений требует, как правило, госпитализации. Кроме того, сотрудникам были причинены укусы – 5,8%, порезы, рваные раны – 3,2%, переломы – 2,6%, рассечения – 2,6%.

Нельзя оставить без внимания факты сопротивления, которые переходили в посягательство на здоровье и жизнь сотрудника с использованием ножей, колюще-режущих предметов, огнестрельного оружия.

Сотрудники полиции ограничивались применением мер принуждения, явно не соответствующих степени опасности посягательства, тогда как ч. 3 ст. 19 ФЗ «О полиции» предписывает сотруднику полиции действовать с учетом создавшейся обстановки, характера и степени опасности действий лиц, в отношении которых применяются физическая сила, специальные средства или огнестрельное оружие, характера и силы оказываемого ими сопротивления.

В 2016 г. сотрудники полиции УМВД России по Республике Татарстан в 30 случаях применяли огнестрельное оружие при выполнении служебных обязанностей (рис. 4).

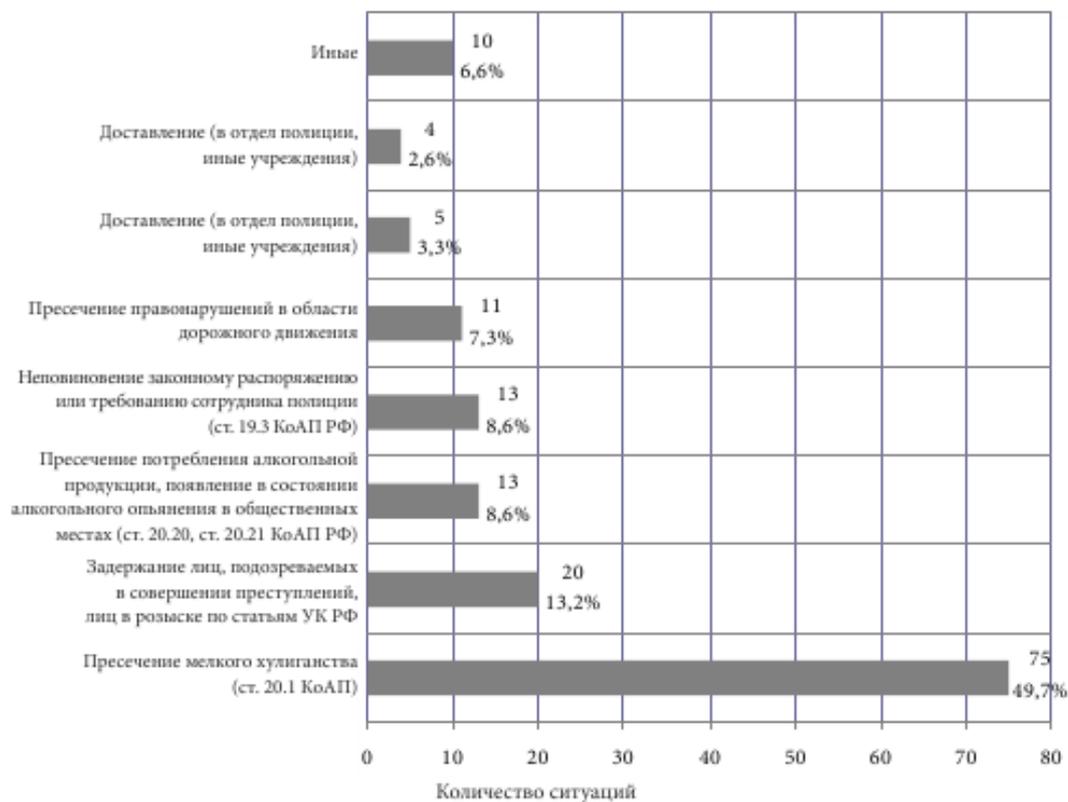


Рис. 3. Ситуации оперативно-служебной деятельности, связанные с оказанием силового противодействия сотрудникам полиции, 2016 г.

Учитывая то, что применение огнестрельного оружия является самой жесткой и крайней мерой административного принуждения, затрагивающей высшие человеческие ценности – жизнь и здоровье, анализ ситуаций оперативно-служебной деятельности показал, что в 48,3% случаев оно применялось в связи с пресечением административных правонарушений, посягающих на общественный порядок и общественную безопасность, в области дорожного движения, а также в связи с задержанием лиц, их совершающих (табл.1).

Отметим, что в 7 случаях оружие применялось сотрудниками ДПС для остановки транспортного средства. Причина остановки – отсутствие на автомобилях государственных номеров, отказ водителя выполнить неоднократные требования сотрудника полиции об остановке, попытка скрыться, угроза жизни и здоровью граждан – п. 1 ч. 3. ст. 23 ФЗ «О полиции». Во всех случаях применялся табельный ПМ. Традиционно для таких ситуаций

было произведено значительное количество выстрелов – от 2 до 8. В четырех случаях производились предупредительные выстрелы вверх. В результате применения оружия для остановки транспортного средства путем его повреждения пострадавших нет. При пресечении правонарушений и задержании лиц за нарушение общественного порядка сотрудники полиции в 7 случаях применяли огнестрельное оружие.

В подавляющем большинстве случаев к оружию прибегали сотрудники ППСП (в отдельных случаях – сотрудники ОВО, ДПС) при пресечении правонарушений по ст.ст. 20.1, 19.3 КоАП РФ (Таблица 1). При этом производилось от 1 до 3 предупредительных выстрелов (п. 4 ч. 3. ст. 23 ФЗ «О полиции»). Пострадавших среди правонарушителей нет. Сотрудники получали травмы головы (ушибы, сотрясения головного мозга, инородные предметы в глазу), конечностей (порезы, ссадины и т. д.). Особенности профессиональной компетентности сотрудников полиции в области применения физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия:

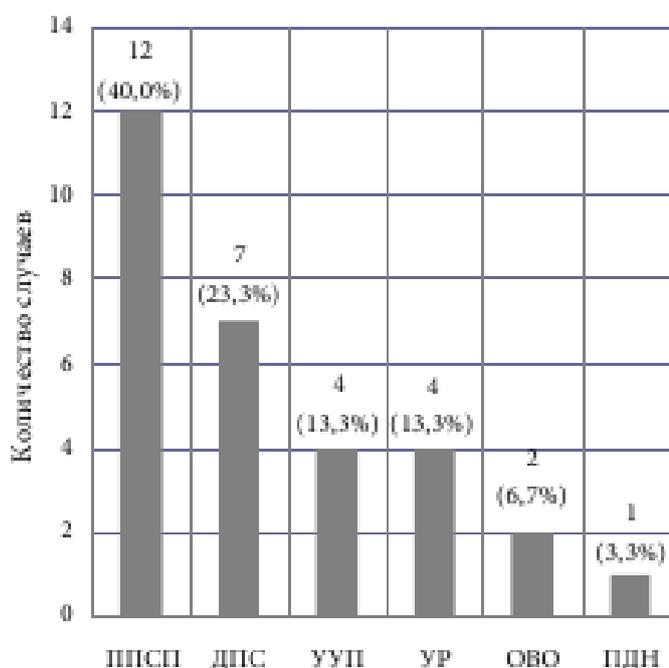


Рис. 4. Применение огнестрельного оружия подразделениями ГУ МВД России по Республике Татарстан, 2016 г.

Таблица 1.

Ситуации оперативно-служебной деятельности, в которых сотрудники полиции применяли огнестрельное оружие, 2016 г.

Ситуации	Количество случаев
Пресечение административных правонарушений	14 (48,3%)
Задержание в связи с уголовными преступлениями	8 (27,6%)
Обезвреживание животного	5 (17,2%)
Иные	(6,9%)

Выводы по третьей главе:

1. Реформирование системы правоохранительных органов и связанные с этим изменения в целях, задачах и содержании профессиональной деятельности сотрудников полиции, потребность общества в офицерах полиции со сформированными профессиональными компетенциями уже на стадии окончания вуза обуславливают постановку новых образовательных задач. В то же время, внедрение компетентного подхода в систему высшего образования приводит к актуализации проблемы изменения содержания образования, совершенствования методов и педагогических технологий личностного воспитания курсантов и целенаправленного формирования их профессиональных компетенций как будущих офицеров полиции.

2. Целью компетентного подхода является усиление практической направленности подготовки, исключение ситуации, когда выпускник подготовлен ко всему и ни к чему конкретно. Усилению практической направленности обучения уделяется особое внимание в Казанском юридическом институте МВД России. Кафедрами института разработаны, согласованы и реализуются планы взаимодействия с различными

подразделениями правоохранительных органов в аспекте усиления практической направленности образовательного процесса.

3. Эффективным методом мониторинга является рейтинговая система оценивания профессиональной компетентности сотрудника полиции, которая должна охватывать всю область профессиональных знаний, умений, навыков и социально-нравственных качеств и способностей

4. Необходимое условие развития личности, без которого невозможно воспитать курсанта как будущего офицера органов внутренних дел, – личностно-ориентированный подход. Он является основой для организации учебной деятельности и общения педагога и курсанта, действующих сотрудников между собой, руководителя и подчиненного, полицейского и гражданина, основой для воспитания, содействующего практической адаптации курсантов к своей будущей профессиональной деятельности.

5. Сотрудник полиции должен быть готов к максимально возможным вариантам развития событий в ситуациях применения мер непосредственного принуждения, а также к адекватным действиям в ответ. Под адекватными следует понимать действия, обладающие следующими неотъемлемыми свойствами: безопасные (для самого сотрудника, его коллег, а также для сторонних граждан), правомерные (в соответствии с основаниями, в порядке и с учетом ограничений при применении мер непосредственного принуждения, предписанными нормами права), эффективные (с использованием оптимальных средств и способов реализации мер принуждения в виде обоснованных и грамотных технико-тактических действий при применении физической силы, специальных средств, огнестрельного оружия).

6. Исследование практики применения мер непосредственного принуждения показало недостаточный уровень профессиональных компетенций сотрудников полиции в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия. Слабой составляющей их профессиональной компетентности являются психологические компетенции. Требуют совершенствования психологические

навыки распознавания интенсивности оказываемого сопротивления (что предполагает знание о типах личности и типах поведения правонарушителей, обусловленных личностными особенностями), навыки управления собой, ситуацией и контроля над правонарушителем в соответствующем уровне применения мер непосредственного принуждения, психологические навыки распознавания перехода активного сопротивления в агрессивное поведение и далее – в посягательство на жизнь и здоровье сотрудника полиции и др.

7. В целях упорядочения и придания процессу принятия решения на применение полицией силы системного характера возникает необходимость перспективной разработки и правового закрепления типов поведения правонарушителей на основании интенсивности оказываемого сопротивления, а также уровней применения соответствующих мер непосредственного принуждения.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании проведенного исследования профессиональной компетентности сотрудника полиции как фактора эффективности служебной деятельности в условиях реформирования органов внутренних дел, в конце работы можно подвести завершающие выводы:

1. Компетенции и компетентность выступают в качестве условия полноценного раскрытия профессионально-психологического потенциала, а также обеспечения качества исполнения трудовых обязательств, и прогноза эффективности выполнения оперативных задач. При этом в структуру компетенций входят и личностные составляющие, по которым и производится оценка, например, ценностной ориентации и направленности личности. Так как компетенции по своей сущности относятся к показателям трудовой деятельности, ее результатам, то именно в их формировании и накоплении кроется основной потенциал сотрудника, который вполне можно развивать, даже при некотором лимите профессионально важных качеств, выявленном на этапе обучения.

2. Профессионально важные качества являются инструментом, при помощи которого происходит первичное освоение новых для субъекта элементов профессиональной деятельности, обеспечивая возможность приобретения компетенций, формирования компетентности и накопления энергии профессионально-психологического потенциала.

3. Компетенции составляют основу профессиональной компетентности, проявляющейся только в условиях практической деятельности в показателях эффективности, успешности, надежности, и обладающей собственной динамикой и энергетическим объемом, необходимым для формирования следующих ее структурных уровней. Компетенции - это требуемое, ожидаемое, социально-типическое качество личности профессионала. Компетентность – системное динамичное индивидуально выраженное качество личности

профессионала, определяющее его продуктивность в деятельности и обуславливающее дальнейшее развитие.

4. Компетентность сотрудника полиции базируется на высокоавтоматизированных навыках, к числу которых относят сенсорные, умственные и двигательные навыки. Сенсорные – это автоматизированные действия, позволяющие быстро и с большой точностью воспринимать окружающую действительность. Умственные – это автоматизированные мыслительные действия, отражающие в сознании сущность окружающих явлений, основанные на анализе, сравнении, обобщении. Двигательные – это высокоавтоматизированные действия, обеспечивающие моторную реализацию принятых решений.

5. Профессиональные навыки, сформированные для нормальных условий повседневной реальности недостаточны для выполнения таких же действий в опасной ситуации при нервном возбуждении, осложненном экстремальным ограничением времени, возможным понижением освещенности или неблагоприятных погодных условий. Формировать у сотрудника полиции двигательные умения и навыки, которые должны соответствовать требованиям, предъявляемым служебной деятельностью, можно, используя на занятиях специальные упражнения и вводные задачи.

6. Организационными особенностями мониторинга формирования профессиональных компетенций сотрудников полиции являются следующие:

реализация мониторинговых процессов и последовательность процедур их осуществления должны происходить в строгом соответствии с циклограммой по заданным контрольным точкам мониторинга;

цикличность процесса мониторинга обеспечивается через процедуры входного контроля, текущего контроля, рубежного контроля, промежуточные и государственную аттестации сотрудников полиции;

оценка и анализ результатов, полученных в результате мониторинга, осуществляется через сравнение зафиксированных результатов в требованиях

Госстандартов и достигнутых в результате учебного процесса по каждой специализированной дисциплине;

получаемая информация о состоянии учебного процесса оценивается, анализируется, структурируется и документируется с необходимой детализацией для всех субъектов образовательного процесса: профессорско-преподавательского состава, руководителей методических комиссий, начальников кафедр и ответственных учебно-методического отдела образовательной организации по направлению подготовки;

результаты анализа, полученные в процессе мониторинга, оформляются в информационно-аналитических материалах, в которых фиксируется состояние, динамика и принятые меры по повышению уровня сформированности профессиональных компетенций сотрудников полиции.

7. Сотрудник полиции должен быть готов к максимально возможным вариантам развития событий в ситуациях применения мер непосредственного принуждения, а также к адекватным действиям в ответ. Под адекватными следует понимать действия, обладающие следующими неотъемлемыми свойствами:

- безопасные – для самого сотрудника, его коллег, а также для сторонних граждан, не являющихся непосредственными участниками инцидента;

- правомерные – в соответствии с основаниями, в порядке и с учетом ограничений при применении мер непосредственного принуждения, предписанными нормами права;

- эффективные – с использованием оптимальных средств и способов реализации мер принуждения в виде обоснованных и грамотных технико-тактических действий при применении физической силы, специальных средств, огнестрельного оружия.

Условия, характеризующиеся наличием потенциальной или реально действующей угрозы здоровью или жизни сотрудника полиции либо граждан, складываются мгновенно, развиваются стремительно и несут тяжелые

последствия при несоответствующих действиях. Подготовка к действиям в подобных условиях составляет значимый предмет раздела профессиональной служебной и физической подготовки сотрудников, однако предупреждающий эффект имеют психологические компетенции, качества и способности.

8. Требуют совершенствования психологические навыки распознавания интенсивности оказываемого сопротивления (что предполагает знание о типах личности и типах поведения правонарушителей, обусловленных личностными особенностями), навыки управления собой, ситуацией и контроля над правонарушителем в соответствующем уровне применения мер непосредственного принуждения, психологические навыки распознавания перехода активного сопротивления в агрессивное поведение и далее – в посягательство на жизнь и здоровье сотрудника полиции и др.

В целях упорядочения и придания процессу принятия решения на применение полицией силы системного характера возникает необходимость разработки и правового закрепления типов поведения правонарушителей на основании интенсивности оказываемого сопротивления, а также уровней применения соответствующих мер непосредственного принуждения.

9. В целях получения территориальными органами МВД России высококвалифицированного специалиста в лице выпускника образовательной организации МВД России необходимо в процессе обучения уделять внимание формированию профессионально важных качеств и практических умений, необходимых для сотрудника полиции в ходе осуществления служебной деятельности, к которым относятся:

1) коммуникативные качества и умения: способность располагать к себе людей, вызывать у них чувство доверия; умение быстро найти нужный тон, целесообразную форму общения в зависимости от индивидуальных особенностей собеседника и его психологического состояния; умение быстро устанавливать психологический контакт с новыми людьми; умение давать объективную оценку действиям других людей;

2) интеллектуальные качества: умение выбрать из большого количества информации ту, которая необходима для решения возникшей задачи; умение моделировать и видеть несколько возможных путей решения задачи и мысленно выбирать наиболее эффективный способ ее решения; способность принять правильное решение при недостатке необходимой информации, ее противоречивости и недостатке времени на ее осмысление; способность рассматривать возникающую проблему с разных точек зрения, как бы встать на позицию другого человека;

3) волевые качества: упорство в преодолении возникающих проблем; способность объективно оценивать свои силы, возможности и достижения; способность брать на себя ответственность в сложных ситуациях. Различные профессиональные компетенции формируются путем тренинга наблюдательности, внимания и памяти.

10. Основным путем повышения эффективности формирования профессиональной компетентности сотрудников полиции, обучающихся в образовательных организациях МВД России, является этапность организации учебной деятельности. При этом необходимо больше уделять внимания содержательно-целевому характеру обучения, в котором должны отражаться общие и частные цели обучения по семестрам обучения, и по курсу учебной дисциплины в целом, механизмы коррекции процесса формирования профессиональной компетентности.

Сущность процесса формирования профессиональной компетентности обучаемых в образовательных организациях МВД России, представляет собой целенаправленный и организованный педагогический процесс развития способностей эффективного применения в практической деятельности системы профессиональных знаний, умений и навыков, а так же личностных качеств, позволяющих осуществлять межличностное взаимодействие в служебных ситуациях, реализации методической, познавательной, операционно-деятельностной и мотивационной составляющих профессиональной подготовки к деятельности в соответствии с должностным предназначением.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

## Нормативные правовые акты и иные официальные документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 29.07.2017, с изм. и доп., вступ. в силу с 10.08.2017) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.
3. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 29.07.2017, с изм. и доп., вступ. в силу 01.09.2017) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.
4. Федеральный закон от 07.02.2011 N 3-ФЗ (ред. от 29.07.2017) «О полиции» // Собрание законодательства РФ. 2011. № 7. Ст. 900.

## Монографии, учебники, учебные пособия

5. Афанасьев А.В., Чудинова О.А. Содержание профессиональной психологической подготовки сотрудников органов наркоконтроля к деятельности в опасных условиях // Вестник Сибирского юридического института ФСКН России: научно-практический журнал. – Красноярск: СибЮИ ФСКН России, 2014. – №1(14). – С.122-126.
6. Башков А.В., Федулов Б.А. Самовоспитание профессионально значимых качеств курсанта вуза МВД России: монография. Барнаул: БЮИ МВД России, 2011. - С. 94.
7. Выступление председателя ГАК, директора ФСКН России В.П. Иванова на совещании председателей верховных судов республик, краевых, областных и равных им судов Российской Федерации. Москва, Президент-

Отель, 11 февраля 2014 года. [Электронный ресурс]. URL: <http://nnovgorod.bezformata.ru/listnews/kraevih-oblastnih-i-ravnih-imsudov/17609708/>

8. Комментарий к Федеральному закону "О полиции" (постатейный) / Ю.Е. Аврутин, С.П. Булавин, Ю.П. Соловей и др. М.: Проспект, 2012. 552 с.

9. Митина Л.М. Психология личностно-профессионального развития учителя. - СПб.: Нестор-История, 2014.

10. Состояние работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2016 год: сборник аналитических и информационных материалов. М., 2017. - С. 43.

11. Сургутсков В.И. Комментарий к Федеральному закону от 13 декабря 1996 г. N 150-ФЗ "Об оружии" (постатейный) / В.И. Сургутсков, Е.В. Зайцева // СПС "КонсультантПлюс". - 2014.

12. Шадриков В.Д. Ментальное развитие человека. М.: Аспект-Пресс, 2007. - С. 83.

13. Юсупова О.А. Практическая ориентированность обучения в системе боевой подготовки сотрудников органов наркоконтроля как неотъемлемая часть формирования профессиональных компетенций// Национальный и международный уровни противодействия наркоугрозе и взаимодействие в сфере реабилитации и ресоциализации наркопотребителей: материалы XVIII международной научно-практической конференции (16-17 апреля 2015г) : в 2 ч. / отв. ред. И.А.Медведев; СибЮИ ФСКН России. – Красноярск: СибЮИ ФСКН России, – 2015. – Ч.1. – С.200-204.

#### Статьи, научные публикации

14. Адмиралова И.А. Международно-правовые стандарты обеспечения прав и свобод граждан и деятельность полиции // Российская юстиция. - 2017. - N 4. - С. 27 - 30.

15. Воробьева Л. А. Психологические факторы незаконного применения физической силы сотрудниками ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. - 2014. - № 2(57). - С. 27–39.

16. Голубихина Ю.Ю., Гончарова Н.А. Надежность профессиональной деятельности водителей экстремального профиля // Психопедагогика в правоохранительных органах. - 2014. - № 3 (58). – С. 3-6.

17. Гончарова Н.А. Аксиологическое содержание карьерных ориентаций личности // Проблемы современного педагогического образования. 2016. - № 51-2. - С. 318-324.

18. Гончарова Н.А., Кобозев И.Ю., Костылева И.В. Психологические факторы коррупционного поведения сотрудников полиции // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. - 2015. - № 3 (67). – С. 165-170.

19. Евтихов О.В., Караваев А.Ф. Формирование основ профессионализма и профессиональной компетентности курсантов в вузе правоохранительных органов как педагогическая проблема // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2014. - № 1(56). – С. 128-131.

20. Калинин С.В. Особенности организации мониторинга профессиональных компетенций сотрудников полиции МВД России // Филологические науки. Вопросы теории и практики. - 2017. № 1-2 (67). - С. 200-203.

21. Калинин С.В., Федулов Б.А., Чернов Ю.Н. Применение ролевых игр в воспитательной работе с будущими сотрудниками полиции // Вестник Барнаульского юридического института МВД России. = 2014. - № 1(26). - С. 94-96.

22. Караваев А.Ф., Зверев В.О., Гилль В.Р. Формирование психологического потенциала личности сотрудника // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2008. - № 4. – С. 44-47.

23. Купавцев Т. С. Обоснование содержания профессионального образования сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации //

Ученые записки университета имени П. Ф. Лесгафта. - 2012. - №10(92). - С. 79–85.

24. Мальченкова В.В., Федулов Б.А. Особенности профилактики делинквентности девушек-подростков социально-педагогическими и правовыми средствами // Современные проблемы науки и образования. - 2012.- № 4. - С. 251.

25. Микаилов С.М. К вопросу о роли административной деликтологии в деятельности полиции в свете реализации новой Стратегии национальной безопасности России // Административное право и процесс. - 2017. - N 5. - С. 21 - 24.

26. Морозов В. А., Федулов Б. А., Чернов Ю. Н. Государственно-правовые аспекты формирования личностно-профессионального отношения сотрудника полиции к правоохранительной деятельности // Алтайский юридический вестник. - 2016. - № 2 (14). - С. 45-48.

27. Рублев А.Г. Особенности формирования структуры и кадровой политики полиции ближнего зарубежья // Административное право и процесс. - 2017. - N 4. - С. 69 - 73.

28. Сизов И.Ю., Василенко Г.Н. Особенности организации взаимодействия сотрудников полиции с представителями средств массовой информации при исполнении служебных обязанностей // Современное право.- 2017. - N 5. - С. 71 - 74.

29. Тагиров З. И., Габделхаков Б. Х. Некоторые актуальные вопросы совершенствования профессиональной служебной огневой подготовки на основе проблемного анализа современной практики применения огнестрельного оружия сотрудниками полиции (на примере субъекта Российской Федерации — Республики Татарстан) // Вестник Казанского юридического института МВД России. - 2014. - № 3(17). - С. 104–111.

30. Толочек В.А. Профессиональное становление субъекта: способности и профессионально важные качества, компетенции и

компетентность // Институт психологии Российской Академии Наук. Организационная психология и психология труда. - 2017. - Т. 2. - № 2.- С. 3-30.

31. Устроивший поножовщину в центре Москвы мужчина задержан // Российская газета. - 2014. - 19 июня.

32. Устюжанин В.Н. Мировоззрение как личностный феномен и его формирование у курсантов и слушателей МВД России в ходе проведения ситуационно-ролевых игр // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. - 2013.- № 3 (59). – С. 154-158.

33. Федулов Б. А., Заречнев Д. О., Стрюц Е. В. Комплексное применение мультимедийных и информационных средств в процессе профессиональной подготовки курсантов вузов МВД России // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями: материалы тринадцатой международной научно-практической конференции: в 2-х ч. Барнаул, 2015. - № 13. - Ч. 2. - С. 166-167.

34. Филиппов О.Ю. Правомерность применения оружия сотрудниками полиции: анализ новых оснований // Административное право и процесс. - 2016. - N 11. - С. 73 - 76.

35. Ходова Е.А., Гончарова Н.А. Прогноз успешности деятельности руководителей вневедомственной охраны различного уровня, на основе технологии оценки профессиональных компетенций // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2016. - № 2 (70). – С. 199 – 202.

36. Хуторской А. В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты [Электронный ресурс]. URL: <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm> (дата обращения: 07.08.2017).

37. Шаповал В.А., Голянич В.М. Инновационная технология психодинамической оценки компетенций персонала // Управленческое консультирование. - 2013. - № 5 (53). – С. 20-36.

38. Шаранов Ю.А., Иваницкий А.Т., Шестаков А.Г. Как подготовить «понимающие кадры» для органов внутренних дел: риторико-

герменевтический подход // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. - 2015. - № 2 (66). – С. 216.

39. Юрченко Я.С. Особенности оценки профессиональных компетенций сотрудников полиции МВД России // Вестник Барнаульского юридического института МВД России. - 2016. - № 2 (31). - С. 96-97.

40. Юсупова О.А. Формирование профессиональных компетенций у сотрудников полиции // Совершенствование профессиональной и физической подготовки курсантов, слушателей образовательных организаций и сотрудников силовых ведомств: Материалы XVII Международной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 гг. и празднованию 20-летия образования кафедры физической подготовки. - 2015. - С. 174-177.