

УДК 351.74

DOI 10.33463/1999-9917.2020.28(1-4).1.128-132

**ВАСИЛИЙ ВАСИЛЬЕВИЧ ФОМИН,**  
кандидат юридических наук, доцент,  
ведущий научный сотрудник  
научно-исследовательского отдела научного центра,  
Академия ФСИН России,  
г. Рязань, Российская Федерация,  
e-mail: [editor62@yandex.ru](mailto:editor62@yandex.ru)

## К ВОПРОСУ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

### Для цитирования

Фомин, В. В. К вопросу о профессиональной компетенции сотрудников правоохранительных органов / В. В. Фомин // Человек: преступление и наказание. – 2020. – Т. 28(1–4), № 1. – С. 128-132. – DOI : 10.33463/1999-9917.2020.28(1-4).1.128-132.

**Аннотация.** В настоящее время в оценке работы правоохранительных органов на передний план выдвигается проблема профессиональной компетенции и надежности сотрудников. Главными задачами являются профессиональный отбор, подготовка, воспитание и обучение специалистов высокого уровня, способных разрешать весь комплекс проблем, которые стоят перед работниками правоохранительной системы. Немаловажное значение имеет психологическая подготовленность сотрудников правоохранительных органов, которая существенно повышает их профессиональное мастерство. Содержание психологической подготовки должно характеризоваться четко выраженной профессиональной направленностью, что будет способствовать росту профессионально-психологического потенциала сотрудника правоохранительных органов. В статье рассматриваются особенности профессионального становления сотрудников правоохранительных органов, их профессиональной компетенции и правовой культуры, эмоционально-волевая устойчивость сотрудника, а также некоторые аспекты профессионально-психологического отбора кандидатов на службу в учреждениях (органах) уголовно-исполнительной системы. Подчеркивается важность поэтапного формирования основных профессиональных компетенций, которые составляют основу готовности к выполнению задач в правоохранительной деятельности.

**Ключевые слова:** подготовленность сотрудника, профессиональная компетентность, правовая культура, эмоционально-волевая устойчивость, испытательный срок кандидата на службу.

---

© Фомин В. В., 2020



Статья лицензируется в соответствии с лицензией [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

В настоящее время вопросам совершенствования профессиональной подготовки сотрудников правоохранительной деятельности, в частности их профессиональной компетентности и профессиональной культуры, уделяется большое внимание.

Подготовленность сотрудника правоохранительных органов, которая формируется в процессе обучения в учебных заведениях, в ходе служебной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и самообразования, влияет на становление специалиста, способного эффективно решать профессиональные задачи в сложной оперативной обстановке.

В профессиональной деятельности сотрудника важнейшее место занимает профессиональная компетентность, то есть степень сформированности системы знаний, умений, способностей, инициативы личности, необходимых для эффективного выполнения конкретной деятельности. Быть компетентным – значит быть уверенным в себе, в своих силах, уметь самостоятельно обучаться. Необходимы регулярный самоконтроль и самостоятельность в мышлении, оригинальность мышления, настойчивость, умение принимать нестандартные решения, понимание профессиональной ответственности.

Можно выделить следующие виды профессиональной компетентности сотрудников правоохранительных органов:

- специальная – владение профессиональной деятельностью на высоком уровне, совершенствование своего дальнейшего профессионального развития. Сформированность профессиональной деятельности сотрудника определяется совокупностью профессиональных знаний, умений и навыков, которыми он должен владеть;

- социальная – владение совместной профессиональной деятельностью и приемами профессионального обучения, принятыми в данной профессии. Социальная компетентность сотрудника предполагает принятие им социальной ответственности за результаты своего профессионального труда;

- личностная – владение приемами личностного самовыражения, саморазвития, а также средствами противостояния профессиональной деформации личности;

- индивидуальная – владение приемами развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту. Индивидуальная компетентность сотрудника предполагает индивидуальное самосохранение, умение организовать свой труд рационально, без перегрузок времени и сил и без лишней утомляемости.

В процессе формирования и совершенствования профессиональной компетентности сотрудников правоохранительных органов необходимо стремиться к овладению системой коммуникативных умений и навыков. На уровне умений – наблюдать и оценивать собеседника и ориентироваться в ситуации общения. В процессе ведения диалога – дискуссировать, оказывать убеждающее воздействие, устанавливать психологический контакт с различными категориями собеседников, создавать неформальную или деловую обстановку в процессе общения. Важно уметь в общении устанавливать и поддерживать доверительные отношения, управлять инициативой и дистанцией, знать, как урегулировать психологические состояния собеседников, контролировать эмоции партнеров по общению и, самое важное, управлять собственным состоянием.

Эмоционально-волевая устойчивость сотрудника представляет собой способность сохранять в сложных условиях профессиональной деятельности оптимальное психическое состояние, которое проявляется:

- в отсутствии у сотрудника, находящегося в экстремальных условиях, психических реакций, снижающих эффективность профессиональных действий, таких как ошибки, неточности, промахи и т. д.;

- готовности безукоризненно действовать в психологически сложных условиях;
- умении сохранять профессиональную бдительность, настороженность и внимание к риску, опасности, неожиданностям;
- умении владеть собой в психологически напряженных, конфликтных и провоцирующих ситуациях и др.

Высокой степенью совершенства, достигнутой сотрудниками в их профессиональной деятельности на основе глубокого знания и точного исполнения закона и норм нравственности, является правовая культура, которая выполняет ряд взаимосвязанных функций. Одна из них – познавательная-преобразовательная, которая связана с созданием правовых и нравственных гарантий таких общечеловеческих ценностей, как честность и порядочность, доброта и милосердие, моральный самоконтроль и совесть, человеческое достоинство и свобода выбора. Вот почему весьма популярно мнение о неразрывности права и морали, требований нравственности и правовой культуры в целом.

Итогом успешного взаимодействия указанных факторов является формирование профессионально подготовленного сотрудника правоохранительных органов.

Неотъемлемым элементом профессионализма сотрудников выступает профессионально-этическая состоятельность как результат гармоничного сочетания высоко развитого мышления, знаний, чувств, творческой деятельности, поведенческой и духовно-нравственной культуры. Такие качества, как бескорыстность, честность, порядочность, дисциплинированность, ответственность, выдержанность, определяют высокий морально-этический уровень сотрудника, а смелость, решительность, работоспособность, энергичность, настойчивость в достижении цели, физическая выносливость и способность к самоконтролю присущи сотрудникам, обладающим нервно-психологической выносливостью.

Сфера деятельности сотрудников правоохранительных органов практически полностью исключает использование готовых алгоритмов для решения круга профессиональных компетенций, развития творческого потенциала, созидательных способностей и иных компонентов. Одним из важнейших критериев профессионализма сотрудника выступает его способность и готовность к решению сложных проблем в условиях постоянной неопределенности, трансформации общественной жизни и технологической среды.

Происходящие в обществе изменения требуют адекватных мер по оптимизации профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов, качественного совершенствования процесса их профессионального обучения и воспитания, что свидетельствует о необходимости теоретического анализа, обобщения научных подходов к проблеме формирования профессионализма сотрудников правоохранительных органов.

В современных условиях оценка эффективности деятельности сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы приобретает первостепенное значение. Она необходима для принятия объективных кадровых и управленческих решений, понимания перспектив развития персонала УИС, формирования кадрового резерва, осуществления ротации кадров при приеме на службу, проведении аттестации, при направлении сотрудников на обучение и повышение квалификации, назначении на должность и др.

В теории и практике управления персоналом сложилось устоявшееся определение понятия деловой оценки персонала, под которой понимают кадровую процедуру, проводимую с целью выявления степени соответствия личных качеств работника, количественных и качественных результатов его деятельности определенным требованиям. Работа в учреждениях УИС требует уникальной комбинации личных качеств и профессионального мастерства сотрудников.

Изучение кандидата для поступления на службу в УИС осуществляется на следующих этапах:

- предварительное изучение профессиональной и психологической пригодности;
- медицинское и психофизическое обследование;
- проверка физической подготовленности кандидата и его социально-правовое изучение по оперативным учетам;
- прохождение испытательного срока в качестве стажера по предлагаемой должности.

На сегодняшний день в учреждениях УИС сложилась целостная система профессионально-психологического отбора кандидатов на службу, в процессе которой определяется пригодность человека к службе в УИС. В данном случае решаются две основные задачи:

- определение требований, предъявляемых к человеку той или иной профессией;
- оценка наличия у конкретного человека индивидуально-психологических качеств, позволяющих ему успешно осваивать и осуществлять данную деятельность.

Как инструмент профессионального отбора и профессиональной адаптации широко применяется испытательный срок, который является наиболее важной формой оценки кандидата на службу в УИС, причем очень эффективной, так как сотрудник проявляет себя в реальной практической деятельности и в реальном коллективе, показывая свои личностные и деловые качества для службы в УИС.

При изучении профессиональной компетенции молодого сотрудника речь идет не только о конкретных знаниях, умениях и навыках, полученных при обучении в учебном заведении или при работе в других организациях, но и о способности применять их на службе в УИС.

Изучение деловых качеств молодого сотрудника является условием реализации профессиональных знаний, умений и навыков. Испытательный срок предоставляет возможность для выявления наличия у молодого сотрудника качеств, которые позволяют ему обращаться гуманно, справедливо и беспристрастно с лицами, содержащимися в учреждениях УИС, вести себя и выполнять свои обязанности так, чтобы служить примером для осужденных и завоевывать их уважение. Таким образом, испытательный срок – важный источник информации о кандидатах для службы в учреждениях (органах) уголовно-исполнительной системы.

Наряду с изучением лица, назначаемого на должность, его непосредственный начальник совместно с закрепленным наставником, психологом и сотрудниками кадрового аппарата учреждения УИС обеспечивают прохождение молодым сотрудником специального первоначального обучения, оказывают ему помощь в приобретении знаний и умений, необходимых для качественного исполнения должностных обязанностей, создают благоприятные условия для адаптации к новой должности, к специфическим условиям правоохранительной службы в учреждениях УИС, к новому социальному окружению.

В настоящее время необходимо говорить не только о требованиях профессии к человеку, но и о требованиях человека к профессиональной деятельности.

Служба должна: способствовать развитию личности, стимулируя скрытые возможности и расширяя компетенцию, поскольку личность сотрудника правоохранительных органов в значительной степени развивается в контексте его профессиональной деятельности; должна соответствовать потребностям и квалификации сотрудника; допускать индивидуальное или коллективное влияние на условия труда и профессиональные системы. Служба не должна наносить ущерба социальному статусу сотрудника; быть разрушительной для психического и физического здоровья сотрудника правоохранительных органов.

Существует положительная связь между сложностью профессиональных задач, широтой спектра действий в служебной ситуации, с одной стороны, и психическим здоровьем, уверенностью в себе, моральным сознанием, гибкостью интеллекта, социальной компетентностью, внутренним контролем и творческим подходом к делу, с другой стороны.

Профессиональную компетентность сотрудников правоохранительных органов необходимо определить как развивающийся потенциал высокообразованного специалиста, включающий в себя мотивацию развития профессионализма деятельности, а именно совершенствование профессиональных навыков и умений; освоение новых способов принятия эффективных решений.

Процесс формирования профессионализма сотрудников правоохранительных органов следует рассматривать сквозь призму неразрывного образования, что открывает неограниченные возможности для приобретения новых знаний, умений, навыков и компетенций, самообразования и саморазвития.

Сущность и традиции развития профессионализма в деятельности сотрудников правоохранительных органов определяются множеством факторов юридического, экономического, психологического, педагогического, этического и иного характера. Однако становление профессионала невозможно без соответствующих способностей, желаний и характера, готовности к постоянному учению и стремления к совершенствованию своего мастерства.

Итак, анализ профессиональной компетентности позволяет выделить в ней нравственную основу поведения сотрудника правоохранительных органов. Большое значение имеет личностный потенциал сотрудника в морально-психологическом аспекте, в частности, такие качества, как дисциплинированность, моральная устойчивость, чувство долга, мужество, ответственность, принципиальность, справедливость, тактичность, честность, порядочность, трудолюбие, сочувствие, самообладание, доброжелательность.

Как правило, профессиональная компетентность сотрудников правоохранительных органов рассматривается как комплекс личностных свойств и профессиональных качеств.

### **Библиографический список**

1. Психология управления : учебник / под ред. В. И. Черненилова. М. : Академия управления МВД России, 2011. 350 с.
2. Прикладная юридическая психология : учеб. пособие / под ред. А. М. Столяренко. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. 639 с.
3. Журавлев А. Л. Актуальные проблемы социально ориентированных отраслей психологии. М. : Институт психологии РАН, 2011. 560 с.
4. Бусыгина А. Л., Секлетов А. В. Профессиональная компетентность сотрудника правоохранительных органов // Известия Самарского научного центра РАН. 2014. Т. 16, № 2-1. С. 38–40.
5. Долинин А. Ю. Кадровый потенциал уголовно-исполнительной системы: оценка и развитие : монография. Рязань : Академия ФСИН России, 2017. 161 с.
6. Гурьев М. Е. Анализ профессиональной компетентности сотрудника органов внутренних дел в юридической психологии // Актуальные вопросы психологии, педагогики и образования : сб. науч. тр. по итогам Междунар. науч.-практ. конф. Самара : Инновационный центр развития образования и науки, 2015. С. 203–208.
7. Байков Д. М. О некоторых аспектах формирования профессионализма сотрудников органов внутренних дел на современном этапе развития общества // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2016. Т. 5, № 4(17). С. 55–58.