

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
Юридический институт
Кафедра Профессиональной подготовки и управления
в правоохранительной сфере

РАБОТА ПРОВЕРЕНА

Рецензент

Начальник ОУР ОП Курчатовский

УМВД России по г. Челябинску

подполковник полиции

_____/М.А. Кульчитский/

" ____ " _____ 2016 года

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой

д.п.н., доцент

_____/З.Р. Танаева/

" ____ " _____ 2016 года

Управление конкурентоспособностью молодых сотрудников
органов внутренних дел

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ЮУрГУ - 40.04.01.2014.64 ВКР

Консультант

Доцент кафедры к.п.н., доцент

_____/Г.А. Казарцева/

" ____ " _____ 2016 года

Руководитель работы

Заведующий кафедрой

д.п.н., доцент

_____/З.Р. Танаева/

" ____ " _____ 2016 года

Автор работы

Студент группы – Ю-307

_____/А.А. Ахметова/

" ____ " _____ 2016 года

Нормоконтролер

Специалист кафедры по УМР

_____/С.Г. Кондратьева/

« ____ » _____ 2016 года

Челябинск, 2016

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
"Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)"
Юридический институт
Кафедра Профессиональной подготовки и управления
в правоохранительной сфере

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
д.п.н., доцент /З.Р. Танаева/
« ___ » _____ 2016 года

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу студента

Ахметовой Анны Анатольевны

Группа –Ю-307

1. Тема работы: Управление конкурентоспособностью молодых сотрудников органов внутренних дел

утверждена приказом по университету от _____ № _____

2. Срок сдачи студентом законченной работы 13.01.2017 г.

3. Исходные данные к работе

Определение тематики работы совместно с научным руководителем.
Подбор базы нормативных документов, правовых актов, научной литературы, статей в специализированных периодических изданиях, составление плана работы.

4. Перечень вопросов, подлежащих разработке

– исследовать содержание и сущность понятия «конкурентоспособность специалиста»;

– определить систему показателей конкурентоспособности специалистов правоохранительной сферы;

– разработать структурно-функциональную модель управления конкурентоспособностью молодых сотрудников органов внутренних дел;

– сформулировать предложения по совершенствованию деятельности органов

внутренних дел по повышению конкурентоспособности молодых сотрудников.

5. Иллюстративный материал рисунки

Общее количество иллюстраций 8

6. Дата выдачи задания «01» ноября 2014 г.

Руководитель _____/З.Р. Танаева/

Задание принял к исполнению _____/А.А. Ахметова/

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Срок выполнения этапов работы	Отметка руководителя о выполнении
1. Составление плана работы, подбор литературы	01.11.2014 – 01.02.2015	
2. Подготовка реферата, введения	01.02.2015 – 20.04.2015	
3. Написание основной части работы. Согласование с руководителем	20.04.2015 – 01.09.2016	
4. Написание заключения	01.09.2016 – 01.12.2016	
5. Нормоконтроль	15.12.2016 – 30.12.2016	
6. Представление работы на отзыв руководителю и на рецензирование	30.12.2016 – 10.01.2017	
7. Представление работы на кафедру	13.01.2017	

Заведующий кафедрой _____/З.Р. Танаева/

Руководитель работы _____/З.Р. Танаева/

Студент(ка) _____/А.А. Ахметова/

АННОТАЦИЯ

Ахметова А.А. Управление конкурентоспособностью молодых сотрудников ОВД. – Челябинск, ЮУрГУ, гр. Ю-307, 2016. – 95 с., иллюстраций – 8, библиографический список – 68 наименований, 5 приложений.

Объектом работы являются организационно-управленческие отношения, возникающие в правоохранительной сфере, влияющие на формирование конкурентоспособности молодых сотрудников органов внутренних дел.

Целью данной работы является исследование теоретических основ управления конкурентоспособностью молодых сотрудников органов внутренних дел и разработка практических рекомендаций по формированию конкурентоспособности молодых сотрудников ОВД.

Задачи:

1. Исследовать содержание и сущность понятия «конкурентоспособность специалиста».
2. Определить систему показателей конкурентоспособности специалистов правоохранительной сферы.
3. Разработать структурно-функциональную модель управления конкурентоспособностью молодых сотрудников органов внутренних дел.
4. Сформулировать предложения по совершенствованию деятельности органов внутренних дел по повышению конкурентоспособности молодых сотрудников.

Результаты работы (положения, выносимые на защиту):

1. Конкурентоспособность сотрудника ОВД – это способность специалиста, обладающего комплексом профессиональных, деловых и личностных качеств, создающих преимущества перед другими специалистами, состязаясь, максимально реализовать их в практической деятельности, обеспечивая высокий уровень выполнения оперативно-служебных задач.
2. Структурными компонентами «конкурентоспособности сотрудника ОВД» являются: личностно-деловой, компетенционный, мотивационно-ценностный.
3. Структурно-функциональная модель, выступающая содержательно-смысловым наполнением процесса управления конкурентоспособностью молодых сотрудников ОВД, которая задается комплексом системного, деятельностного, компетентностного, акмеологического подходов и включает в себя мотивационный, субъективно-деятельностный, профессионально-творческий этапы. Спецификой данной модели является реализация ее в условиях педагогического процесса, мотивационной и обучающей среды, обеспечения сотрудничества.
4. Совершенствование деятельности ОВД по повышению конкурентоспособности молодых сотрудников представляет собой повышение эффективности механизма работы с кадрами, основными элементами которого являются: подбор (отбор) и расстановка кадров; воспитание и обучение кадров, наставничество.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	8
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ ОВД	12
1.1 Содержание и сущность понятия «конкурентоспособность специалиста».....	12
1.2 Система показателей конкурентоспособности специалистов правоохранительной сферы.....	26
1.3 Структурно-функциональная модель управления конкурентоспособностью молодых сотрудников ОВД.....	40
2 УСЛОВИЯ И ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ ОВД	55
2.1 Механизм управления конкурентоспособностью молодых сотрудников ОВД (на примере службы уголовного розыска).....	55
2.2 Предложения по формированию конкурентоспособности молодых сотрудников ОВД.....	68
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	82
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	87
ПРИЛОЖЕНИЕ А.....	96
ПРИЛОЖЕНИЕ Б.....	99
ПРИЛОЖЕНИЕ В.....	102
ПРИЛОЖЕНИЕ Г.....	106
ПРИЛОЖЕНИЕ Д.....	110

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. В современной обстановке возросло значение охраны правопорядка, предусматривающей обеспечение режима законности, предупреждение и сокращение правонарушений. В условиях демократизации общества полиция является профессиональным вооруженным формированием исполнительной власти, имеющим властные полномочия, особую систему управления, выполняющим специальными методами задачи по защите общества и государства, жизни, здоровья, достоинства, прав, свобод и имущества граждан от противоправных посягательств.

Актуальность данной проблемы связана не только с исследованием вопросов организации работы по обеспечению правопорядка, но, прежде всего, с анализом специфики молодых сотрудников, их участием при создании конечного результата, организации оценки труда и его стимулирования с учетом тех специфических требований, которые связаны с работой уникальной отрасли – правоохранительной деятельности ОВД.

Обоснованное решение этой проблемы требует глубокого анализа управленческих, организационных и социальных предпосылок, позволяющих повысить эффективность правоохранительной сферы в России. Думается, что начинать следует с главного фактора – сотрудников правоохранительных органов, молодых специалистов, работающих в данной отрасли, с учетом основных направлений и особенностей повышения их конкурентоспособности.

Степень разработанности. Конкурентоспособность, как самостоятельное явление, атрибут эффективного управления, исследована многими авторами. Так, в работах Г.Л. Азоева, Т.Г. Бахматова, М.И. Богданова, З.А. Васильевой, Г. Долинского, И. Соловьева, П.В. Забелина, Н.К. Моисеевой, С.И. Сотникова, А.К. Селезнева, Р.А. Фатхутдинова и других выявлены основные проблемы формирования конкурентоспособности молодых сотрудников, раскрыто содержание системы обеспечения конкурентоспособности, методические основы ее оценки.

Анализ теоретических источников по проблеме управления человеческими ресурсами показал, что использование термина «конкурентоспособность» является достаточно распространенным явлением. Вместе с тем, авторы, которые анализируют конкурентоспособность, не однозначны в своих формулировках. Так, с одинаковым смыслом используются понятия «конкурентоспособность работника», «конкурентоспособность персонала», «конкурентоспособность трудовых ресурсов» и т.п. Авторы по-разному трактуют объект конкурентоспособности.

Доказывают, что конкурентоспособность обуславливается условиями найма и труда, зависит от занятости и имиджа работников. Вместе с тем, конкурентоспособность специалистов (работников) имеет неизученный потенциал, особенно в области правоохранительной деятельности, определения специфики отраслевого значения специалистов и необходимости составления различных методик для оценки их качеств.

Данные обстоятельства обусловили выбор темы магистерского диссертационного исследования.

Объект исследования – организационно-управленческие отношения, возникающие в правоохранительной сфере, влияющие на формирование конкурентоспособности молодых сотрудников органов внутренних дел.

Предмет исследования - конкурентоспособность молодых сотрудников органов внутренних дел, факторы, формирующие конкурентоспособность и критерии их оценки.

Цель и задачи исследования. Целью работы является исследование теоретических основ управления конкурентоспособностью молодых сотрудников органов внутренних дел и разработка практических рекомендаций по совершенствованию деятельности органов внутренних дел по повышению конкурентоспособности молодых сотрудников.

В соответствии с данной целью в работе были поставлены следующие задачи:

- исследовать содержание и сущность понятия «конкурентоспособность специалиста»;
- определить систему показателей конкурентоспособности специалистов правоохранительной сферы на рынке труда;
- разработать структурно-функциональную модель управления конкурентоспособностью молодых сотрудников органов внутренних дел;
- на примере подразделений уголовного розыска выделить особенности управления конкурентоспособностью молодых сотрудников органов внутренних дел;
- сформулировать предложения по совершенствованию деятельности органов внутренних дел по повышению конкурентоспособности молодых сотрудников.

Методы исследования. Теоретико-методологической основой исследования нашей работы является комплекс методов научного познания:

– *теоретические*: а) анализ теоретических основ теории конкуренции; б) анализ нормативно-правовых актов; в) синтез полученных результатов проведенного анализа; г) метод индукции; д) статистический анализ;

– *эмпирические*: а) наблюдение за условиями адаптации молодых сотрудников ОВД в коллективе, условиями их профессионального роста; б) конкретно-социологический метод исследования; в) метод моделирования; г) метод прогнозирования; д) системный; е) структурно-функциональный метод, а также табличные и графические методы представления данных исследования.

Научная новизна исследования заключается в исследовании содержания и сущности понятия «конкурентоспособность специалиста в правоохранительной сфере», где определена система показателей конкурентоспособности специалистов, а также разработке структурно-функциональной модели управления конкурентоспособностью молодых сотрудников органов внутренних дел, подготовке предложений по совершенствованию деятельности органов внутренних дел по повышению конкурентоспособности молодых сотрудников.

Практическая применимость и значимость заключается в разработке предложений по совершенствованию профессиональной подготовленности сотрудников органов внутренних дел к успешному выполнению оперативно-служебных задач.

Положения, выносимые на защиту:

1. Конкурентоспособность сотрудника ОВД – это способность специалиста, обладающего комплексом профессиональных, деловых и личностных качеств, создающих преимущества перед другими специалистами, состязаясь, максимально реализовать их в практической деятельности, обеспечивая высокий уровень выполнения оперативно-служебных задач.

2. Структурными компонентами «конкурентоспособности сотрудника ОВД» являются: личностно-деловой, компетенционный, мотивационно-ценностный.

3. Структурно-функциональная модель, выступающая содержательно-смысловым наполнением процесса управления конкурентоспособностью молодых сотрудников ОВД, которая задается комплексом системного, деятельностного, компетентностного, акмеологического подходов и включает в себя мотивационный, субъективно-деятельностный, профессионально-творческий этапы. Спецификой данной модели является реализация ее в условиях педагогического процесса, мотивационной и обучающей среды, обеспечения сотрудничества.

4. Совершенствование деятельности ОВД по повышению конкурентоспособности молодых сотрудников представляет собой повышение эффективности механизма работы с кадрами, основными элементами которого являются: подбор (отбор) и расстановка кадров; воспитание и обучение кадров, наставничество.

Апробация результатов работы. Основные результаты исследования, полученные в магистерской диссертации и его отдельные положения представлялись во время научно-практических конференции:

– Международной научно-практической конференции «Управление в

правоохранительной сфере: направления развития теории и практики», посвященной 150-летию создания в России института судебных приставов, проводимой 18 апреля 2015 года;

– Международной научно-практической конференции «Управление в правоохранительной сфере: направления развития теории и практики», проводимой 22 апреля 2016 года.

По результатам научно-практических конференций по теме нашего исследования опубликованы 2 научные статьи¹, в которых были отражены ее основные результаты.

Структура и объем выпускной квалификационной работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, объединяющих пять параграфов, заключения, библиографического списка, приложений.

¹ Ахметова А.А. Механизм формирования конкурентоспособности сотрудника органов внутренних дел // Управление в правоохранительной сфере: направления развития теории и практики: материалы международной научно-практической конференции, 22 апреля 2016 г. / отв. ред. З.Р. Танаева. – Челябинск: Издат. центр ЮУрГУ, 2016. – С. 15-18.; Танаева З.Р., Ахметова А.А. Конкурентоспособность молодых сотрудников правоохранительных органов как необходимое условие успешной профессиональной деятельности // Правопорядок: история, теория, практика. – № 2 (9). – 2016. – С. 46-49.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ

1.1 Содержание и сущность понятия «конкурентоспособность специалиста»

Словарная группа «конкурировать, конкуренция, конкурентный и конкурентоспособность» пришла в русский язык из английского.

Слово *competitively* – «конкурентно» (в русском не употребляется) – наречие «конкурентным образом»: «оцененный таким образом, что в ходе сравнения получает более высокую оценку по сравнению с другими, того же происхождения/типа».

«Конкурент» – *acompetitor*:

- 1) организация или страна, вовлеченная в коммерческую или экономическую конкуренцию/соревнование с другими;
- 2) человек, принимающий участие в спортивном событии.

Несколько иную трактовку рассматриваемых нами слов дает оксфордский тезаурус.

Конкурировать: 1) бороться за превосходство или верховенство; 2) принимать участие; 3) бороться, соперничать, драться, сражаться, фехтовать.

Конкуренция: 1) процесс конкурирования, особенно на экзамене, в торговле и т.п.; 2) событие или конкурс, в котором люди соревнуются; 3) люди, соревнующиеся с человеком; оппозиция/сопротивление. Происхождение – от позднелатинского *competitio-rivalry* – «соперник».

Конкурентный: 1) включающий в себя, предложенный для или конкуренцией/конкуренции; 2) о человеке – характеризуемый настоятельной необходимостью выиграть, стремящийся, очень сильно желающий выиграть.

Конкурентоспособность (*competitiveness*) (*competit* – причастие прошедшего времени от латинской основы *competere-competere*).

В современной литературе можно встретить резко различающиеся трактовки понятий конкуренции и конкурентоспособности, в зависимости от

подходов авторов. (Приложение А).

Известно определение, приведенное в Законе РФ «О конкуренции»: это – состязательность хозяйствующих субъектов, когда их самостоятельные действия эффективно ограничивают возможность каждого из них односторонне воздействовать на общие условия обращения товаров на соответствующем товарном рынке.

Рыночная конкуренция или конкуренция в самоорганизующейся экономической системе – это борьба фирмы за ограниченный объем платежеспособного спроса со стороны потребителей, которая ведется фирмами на доступном им сегменте рынка.

Приведенные определения пока не дают возможности каким-либо образом уяснить особенности конкурентоспособности.

Понимая, что свойство конкурентоспособности изделий объективно существует, и в то же время ощущая отсутствие единства взглядов в этом вопросе, очень многие исследователи стремятся оперировать релевантной терминологией, не объясняя, что же они, собственно, имеют в виду. Например, Ю. Кормнов¹ утверждает, что универсального определения конкурентоспособности нет и быть не может, а все зависит от того, применительно к какому объекту (предмету) или субъекту оно относится. К сожалению, автор ограничивается указанным утверждением, хотя очевидно, что оно не может претендовать на абсолютный характер, а нуждается хотя в бы минимальной типологизации объектов.

Публикации содержат значительное количество фактов и умозаключений, позволяющих провести предварительный анализ содержания термина «конкурентоспособность изделия».

Квалиметрический ракурс: конкурентоспособность – качество – потребительская стоимость. Конкуренция может преследовать удовлетворение потребностей потребителя, а может состоять в борьбе за его свободные средства.

¹ Кормнов Ю. Внешнеэкономические связи России в условиях глобализации мировой экономики // Экономист. – 2000. – № 9. – С. 31-36.

Именно отсюда, как можно сделать вывод, различают товары конкурентные, то есть товары-аналоги, и конкурирующие товары, применительно к которым правильнее было бы говорить о конкуренции потребностей потребителя. Очевидно, что второй из упомянутых аспектов представляет собой гораздо более общую, а следовательно, и более неопределенную проблему, которая требует для своего решения специфических методов и средств.

Теоретические аппараты маркетинга и квалиметрии подчинены различным целям и, хоть и не исключают один другого, не предусматривают процедур согласованного применения различных методик решения практических задач. Такие обстоятельства ограничивают методологический потенциал обсуждаемого направления исследований.

Одной из первых отечественных работ (весьма полных по охвату различных аспектов конкурентоспособности) является монография Г. Долинского и И. Соловьева¹. В данной работе понятие конкурентоспособности совершенно оправданно анализируется в сопоставлении с другой важнейшей технико-экономической категорией – с качеством продукции. При этом авторы определяют качество продукции, основываясь на формулировании понятия, зафиксированного в ГОСТе 15467-79.

Выбор терминологической базы представляется убедительным.

В своей работе авторы выдвигают ряд тезисов, которые значительным образом снижают неопределенность понятия конкурентоспособности в их трактовке.

Во-первых, указывается, что конкурентоспособность продукции определяется совокупностью только тех ее свойств, которые представляют ценность для потребителя и обеспечивают удовлетворение определенных его потребностей.

Во-вторых, предлагается оценивать конкурентоспособность в сопоставлении параметров рассматриваемого изделия, изделия конкурента, цены

¹ Долинский Г.Т., Соловьев И.А. Маркетинг и конкурентоспособность промышленной продукции. – М.: Экономика, 1991.

и требований потребителя.

Третьим существенным тезисом, который предлагается в анализируемой работе, является тезис о необходимости и возможности оценки конкурентоспособности неоднородных продуктов (субститутов – товаров-заменителей).

Таким образом, в этой работе акцентируются следующие смыслообразующие признаки понятия конкурентоспособности:

– соответствие свойств продукции и потребностей потребителя (тождество свойств качества и конкурентоспособности);

– наличие трех смыслообразующих элементов конкурентоспособности – потребителя, продукта и продукта-конкурента (различие свойств качества и конкурентоспособности);

– тождественность разнородных продуктов в плане конкурентоспособности (развитие категории качества).

Некоторое подобие диалектической триады, выделенное из результатов анализа конкурентоспособности, выполненного в указанной работе, может объяснить параллельное существование двух близких по смыслу терминов. К сожалению, плодотворный, как представляется, подход не получил в этой работе дальнейшего развития. В частности, освещая в небольшом разделе вопрос измерения конкурентоспособности, авторы фактически сводят его к известной квалиметрической схеме, не усматривая принципиальных различий в измерении качества и конкурентоспособности даже с учетом предложенной ими же специфики. Семантика термина не нашла отражения в методической базе решения поставленных авторами задач.

В современной правоохранительной сфере проблема конкурентоспособности, как системного явления не изучена в достаточной степени.

И. Фаминский¹, отмечая дефицит работ по проблеме

¹ Савельева М.А. Конкуренция: обзор тенденций. – Н.Н: ВШЭ, 2002.

конкурентоспособности, по методологическим и методическим подходам к анализу данной проблемы, называет существенные, на его взгляд, причины, осложняющие ее решение:

– многовариантность, которая приводит к тому, что ряд исследователей под конкурентоспособностью понимает лишь некоторые технические характеристики продукции, фирмы или отрасли;

– относительность, которая проявляется в том, что конкурирующий на одних рынках товар будет совершенно неконкурентоспособен на других;

– различие подходов к оценке и анализу конкурентоспособности на разных ее уровнях: на уровне товара, предприятия, отрасли и, наконец, на уровне национальной экономики в целом.

Р. Фатхутдинов¹ определяет конкурентоспособность как «...свойство объектов, характеризующее степень удовлетворения конкретной потребности по сравнению с лучшими аналогичными объектами, представленными на данном рынке». Ко множеству объектов, обладающих свойством конкурентоспособности, автор относит помимо продукции еще и нормативные акты, научно-методические документы, проектно-конструкторскую документацию, технологию, производство (очевидно, по нашему мнению, не процесс, а активный организационно-технологический субъект экономики), персонал («рабочий», «специалист», «менеджер», по выражению автора), ценные бумаги, инфраструктуру (окружающую среду), информацию.

Априори вызывает сомнение тождественность объектов, весьма разнородных по своей функциональной и даже физической природе применительно к сколь угодно общему свойству. К тому же характеристика конкурентоспособности для каждого перечисленного объекта, определенная автором, явно нуждается в уточнении и формализации. В работе ставится вопрос о необходимости измерения конкурентоспособности анализируемого объекта,

¹ Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. – М.: Издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2002; Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. – М.: ИНФРА-М, 2000.

однако приписывание количественных оценок объектам должно, по мнению автора, производиться на основе разобщенных, не согласованных друг с другом параметров, что, безусловно, снижает ценность изложенных в работе результатов.

В другом исследовании вопросы конкурентоспособности продукции анализируются с точки зрения математического моделирования и применительно к конкуренции на мировых рынках. Как следует из контекста, автор исходил из того, что основным признаком конкурентоспособный объект – это объект, который способен обеспечивать прибыль, а следовательно, совершенствование конкурентоспособности является эффективной операцией.

Под эффективностью не обязательно понимается получение высокой прибыли. Эффективность есть соответствие результатов функционирования и поставленной конечной цели.

Конкурентоспособными можно считать те хозяйствующие субъекты, которые функционируют эффективно или же предоставляют потребителю конкурентоспособные товары и услуги. В этом смысле проработка проблемы конкурентоспособности активных субъектов мало чем отличается от уровня осмысления конкурентоспособности изделий.

Говоря об условиях конкурентоспособности необходимо отметить, что различаются два вида систем, где вообще возможна конкуренция.

Возьмем предельно крупный масштаб системности. В нем – три типа систем, а отсюда и три варианта их управляемости.

Конкурирование возможно лишь в развивающихся живых и социальных системах. И это – два различающихся типа конкуренции: геносообразный и целесообразный. Отсюда берут начало две главные разновидности конкуренции вообще: био- и социоконкуренция (между ними наблюдается преемственность, а значит, есть возможность для аналогий).

Из этого же проистекает иерархическая совокупность факторов конкуренции (от био- до социо-; от материи до духа), которая в экономической сфере находит выражение в иерархии потребностей человека.

В биосистемах, т.е. в нижнем пределе систем с конкуренцией, результат конкурентной борьбы нередко состоит в том, чтобы уничтожить соперника (или, как минимум, территориально изгнать его из своего ареала). При этом победитель овладевает важнейшими для живого ресурсами: возможностями для питания и продолжения рода. Такой тип никуда не исчезает и в человеческом обществе. Чем менее культурно развито сообщество людей, тем больше в нем проявлен этот тип конкуренции (уличные банды, мафия и т.п.).

В социуме это всегда борьба за овладение неким важнейшим ресурсом, а результат достигается тот же – контроль над рынком или его сектором. В обычной войне цель – безраздельно подчинить себе врага (конкурирующего), а поскольку войны происходят за контроль над ресурсами (население, территория, недра, рынки сбыта и т.д.), то они нередко выступают как продолжение экономической деятельности, как ее инструмент.

На современном этапе развития общества все больше внимания уделяется человеку, способному овладеть высокопрофессиональными и глубокими знаниями и эффективно применять их в различных сферах деятельности и отраслях хозяйства. Поэтому в системе отношений «человек – производство» подсистема «человек» является главенствующей, основополагающей, способной устанавливать цели и выбирать наиболее приемлемые средства их достижения¹. На развитие отношений между человеком, являющимся носителем рабочей силы, и производством, включающим структуру рабочих мест и процесс организации производства, оказывает влияние рыночный механизм, основанный на конкуренции. В современной экономической науке на протяжении последнего десятилетия активно обсуждаются вопросы повышения конкурентоспособности стран, регионов, отраслей, предприятий, человеческих ресурсов. В результате выделились три подхода к определению конкуренции. Первый рассматривает ее как элемент рыночного механизма, с помощью которого возможно уравнивать спрос и предложение. Второй подход понимает под

¹ Отставнова Л.А. Системный подход к исследованию отношений «человек – производство» // Каспийский регион: политика, экономика, культура. – 2012. – № 2 (31). – С. 178-183.

конкуренцией критерий определения типа отраслевого рынка. Третий представляет ее как состязательный процесс конкурирующих участников на любом рынке¹. Применяя третий подход, дадим определение еще одному понятию, неразрывно связанному с конкуренцией, – конкурентоспособности, под которой будем понимать способность участника рынка отвечать запросам заинтересованных лиц в сравнении с аналогичными субъектами, способность опережать других, применяя все свои конкурентные преимущества для достижения поставленной цели².

Следует различать уровни проявления конкурентоспособности:

- индивидуальный, отражающий личностные особенности жизни человека;
- коллективный, зависящий от предприятий и организаций, с которыми был связан человек³;
- общественный, проявляющийся в уровне развития общества, в котором живет человек⁴.

Ключевым фактором обеспечения конкурентных преимуществ хозяйствующих субъектов любого уровня являются человеческие ресурсы, их образовательный, профессионально-квалификационный, культурный и социальный потенциал. В условиях глобализации, активизации интеграционных процессов и усиления международной конкуренции для России инвестиции в человеческие ресурсы приобретают первостепенное значение, поскольку рост конкурентоспособности России в целом и каждого ее региона напрямую зависит от уровня развития и конкурентоспособности человеческих ресурсов.

Конкурентоспособность отрасли оценивается технико-технологическими,

¹ Коросташивец М.В. Инновационные банковские технологии как фактор конкурентоспособности российских коммерческих банков // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2010. – № 3 (13). – С. 68-73.

² Васильева З.А. Иерархия понятия конкурентоспособности субъектов рынка // Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. – № 2. – С. 83-90.

³ Копылов А.В., Пономарева Е.К. Теоретические основы конкурентоспособности предприятия: обзор определений // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2010. – № 3 (13). – С. 109-115.

⁴ Янченко Е.В. Конкурентоспособность человеческих ресурсов в системе трудовых отношений современного общества // Вестник Томского государственного университета. – 2011. – № 343. – С. 163-170.

организационно-экономическими и ресурсными условиями производства продукции и оказания услуг, удовлетворяющими требованиям потребителей. Характеризуя систему органов внутренних дел необходимо отметить, что МВД России последовательно реализовывает комплекс мероприятий по совершенствованию подготовки кадров для органов внутренних дел Российской Федерации.

Конкурентоспособность отрасли неразрывно связана с конкурентоспособностью человеческих ресурсов, под которой мы понимаем совокупность качеств, определяющую преимущества их носителя в процессе труда по сравнению с другими субъектами. Конкурентоспособность человеческих ресурсов характеризуется выгодными отличиями (конкурентными преимуществами) совокупного работника по степени и затратам удовлетворения рыночной потребности в труде территории¹. Качества, которые по различным критериям оказываются предпочтительнее, чем у других, будем называть конкурентными преимуществами. Конкурентные преимущества человеческих ресурсов определяют их превосходство над конкурентами (человеческими ресурсами других регионов, стран) по качественным, количественным и стоимостным характеристикам и позволяют повышать экономические показатели конкретной территории².

Так, например, в экономической науке в настоящее время конкурентоспособность работников промышленности складывается из следующих составляющих:

- высокий уровень развития зрительных и пространственных представлений;
- устойчивость к однообразному, монотонному труду, особенно при работе на конвейере;

¹ Сотникова С.И. Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания // Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. – № 2. – С. 18-24.

² Яхварова Е.В. Конкурентоспособность человеческих ресурсов региона // Человеческие ресурсы: формирование, развитие, использование: материалы Всероссийской научно-практич. конф. – Саратов: СГТУ, 2009. – С. 52-54.

– повышенные требования к состоянию здоровья, так как на большинстве предприятий наблюдается запыленность или загазованность воздуха, повышенный уровень шума;

– увеличение опыта работы на современных модернизированных предприятиях;

– навыки работы с современным оборудованием и знание новых технологий;

– наличие собственных разработок, патентов и изобретений.

Если рассматривать конкурентоспособность системно, в качестве взаимосвязи конкурентоспособности сотрудника и конкурентоспособности результата правоохранительной деятельности, то центральное место в этой системе будет играть понятие «конкурентоспособность сотрудника». Именно это понятие, как наиболее сложное и многогранное подвергается исследованию в научном сообществе не так часто, а потребность между тем в развитии и изучении данной темы существует. Так, неоднократно в послании президента Федеральному собранию отмечался курс развития страны на развитие конкурентоспособности российских граждан и повышение эффективности работы органов внутренних дел.

Вопрос определения критериев конкурентоспособности сотрудников полиции является дискуссионным и в науке пока не рассматривался. Конкурентоспособность сотрудников полиции часто определяется через категорию «надежность». И.О. Котенев отмечает, что в управленческой деятельности представляются следующие определения надежности:

– совокупность показателей безошибочности, своевременности, работоспособности, эффективности, продуктивности; свойство функциональных систем человека обеспечивать его динамическую устойчивость в выполнении профессиональной задачи в течение определенного времени и с заданным качеством; способность человека сохранять оптимальные рабочие параметры в экстремальных условиях;

– интегральное системное качество, выражающее способность выполнять функции в соответствии с предъявляемыми требованиями в течение заданного интервала времени;

– свойство эргатических систем (схем производства, одним из элементов которого являются человек или группа людей) сохранять устойчивость в процессе функционирования;

– способность субъекта к целедостижению в деятельности и поведении; безошибочность процесса принятия решения в течение требуемого времени и при заданных условиях и т.д.

Анализ различных аспектов деятельности сотрудников органов внутренних дел показывает, что проблема надежности субъекта данной сферы стабильно актуальна. Надежностью определяется степень эффективности деятельности, ее конечный результат, качественные и количественные показатели активности психических процессов, состояний и свойств. Наиболее существенными характеристиками надежности выступают свойства личности, обеспечивающие функциональную устойчивость, безошибочность, безотказность психофизиологических и психологических систем. В связи с этим В.М. Крук предлагает рассматривать явление надежности в качестве личностной надежности, под которой понимается «симптомокомплекс психофизического благополучия», интегральное психологическое образование, проявляющееся в «динамике профессионально критичных показателей нормативности»¹.

В характеристиках свойств надежности личности в деятельности наиболее значим процесс интериоризации психикой человека правил нормативного поведения и формирование механизмов, регулирующих выполнение профессиональных задач. Соответственно, отступление от правил приводит к нарушению надежности, ошибкам, срывам и отказам в деятельности. Обсуждая параметры нарушения надежности в профессиональной деятельности,

¹ Крук В.М. Проблема личностной надежности специалиста в отечественных концептуальных психологических исследованиях // Российский научный журнал. – 2012. – № 2(27). – С. 164-170.

Г.С. Никифоров приводит типы возможных ошибок¹.

Обращает на себя внимание тот факт, что выполнение нетребуемых действий, невыполнение действий требуемых, выполнение действий в ошибочной последовательности или неправильное выполнение действий происходит в том случае, когда нарушается функционирование механизмов обеспечения надежности. В качестве таковых выступают механизмы самоконтроля, самооценки, саморегуляции, компенсации и избыточности. Действие этих механизмов, и в наибольшей степени механизма самоконтроля, предполагает наличие в сознании личности неких нормативных эталонов, необходимых для сличения индивидуальных действий с идеальными представлениями.

В сфере деятельности сотрудников правоохранительных органов такие эталоны изначально заданы и содержательно представлены в виде системы идеальных ценностей, которые закреплены в нормативных документах. Для обеспечения надежности полиции система идеальных ценностей и ценностного поведения сотрудника закреплена в Федеральном законе «О полиции» положениями о защите жизни, здоровья и свобод гражданина, о незамедлительном оказании помощи, о защите интересов независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Аксиологические основания правоохранительной деятельности изначально предзаданы и высшим нравственным гуманистическим смыслом служения и сбережения общечеловеческих ценностей гуманизма. Поэтому качество профессиональной деятельности в данной сфере выражено в первую очередь в аксиологической надежности профессиональной деятельности сотрудника.

Содержательные характеристики аксиологических понятий отражают нормативность явлений. Ценности, обозначая объекты и явления, идеи и свойства, представляют собой общественные идеалы, предлагаемые обществу в качестве

¹ Никифоров Г.С. Надежность профессиональной деятельности. – СПб., 1996. – С. 176.

эталонов, причем во всех сферах общественной жизни. Д. А. Леонтьев обозначает их в качестве интегративной основы и мощного системообразующего фактора самых различных структур, что особенно значимо для правоохранительной деятельности.

Эталоны усваиваются членами общества в разной степени. При этом возникновение феномена ценностей в индивидуальном сознании обеспечивается системой межличностных, межсубъектных взаимодействий, в которых нормативно заданные ценности должны быть переведены личностью во внутренний план, за счет накопления психической энергии, формирования ценностных репрезентативных структур, фильтров и матриц, ценностных установок и стереотипов. Такие структуры позволяют инициировать поведение, обеспечивать ценностный контроль и сохранять ценностную иерархию, обеспечивать «наличие надежной системы взглядов»¹.

Эффективность усвоения ценностного содержания мира зависит как от действия внешних причин, так и от внутренних психических свойств личности. Внешние воздействия преломляются через внутренние свойства, состояния и психическую деятельность личности. Внутренние факторы – это изначально все потенциалы, которыми обладает человек, а позже – сформированная система установок, свойств и ценностей².

В обсуждении процесса интериоризации ценностных норм в деятельности сотрудников полиции следует исходить из того, что провозглашаемые нормативными документами ценности должны стать ценностями личностными, принятыми и пережитыми в ходе деятельности, в которой приоритет представлен в нравственном и духовном основании. Тут аксиологическая надежность проявляется в солидарности с ценностями терминальными, в способности к выработке системы инструментальных ценностей, умении обеспечивать

¹ Караваев Ф.Ф. Психологическое здоровье и здоровьесберегающие технологии в образовании // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2014. – № 3(58). – С. 69.

² Боброва И.А., Гончарова Н.А. Психологические особенности самоопределения личности на начальной стадии профессиогенеза // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2014. – № 4(64). – С. 198-205.

самоконтроль при совершении ценностного выбора, генезисе ценностей. Все это в итоге концентрируется в системе деятельности, направленной на отстаивание ценностей права, гуманизма, духовности для себя и в большей степени для других, а также обеспечивает развитие личности, ее социальную активность, проявляющуюся в способности «инициировать взаимодействие, обмениваться информацией, вступать в интерактивные отношения»¹.

Таким образом, аксиологические нормы, провозглашаемые в требованиях к личности сотрудника полиции, обретают статус ценности только при условии личного принятия, сопричастности, энергетического переживания в процессе выбора и отстаивания ценностей. Соответственно, такие переживания должны наличествовать и в основаниях профессиональной среды, и в межсубъектном ценностном взаимодействии, и в образовательной системе, при формировании профессиональных компетенций молодых сотрудников ОВД.

В связи с этим необходимо уточнить понятие «конкурентоспособность сотрудника органов внутренних дел» и рассматривать его в аспекте способности сотрудника к соперничеству, к постоянному поддержанию заданного темпа в работе, ориентируясь на окружающих сотрудников.

Подводя итоги, исследуя все многообразие подходов к пониманию конкурентоспособности мы склоняемся к определению конкурентоспособности сотрудника ОВД – как к способности специалиста, обладающего комплексом профессиональных, деловых и личностных качеств, создающих преимущества перед другими специалистами, максимально реализовать их в практической деятельности, обеспечивая высокий уровень выполнения оперативно-служебных задач.

¹ Иваницкий А.Т. Возможности интерактивных технологий в формировании компетентности специалиста в вузе // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2012. – № 3(55). – С. 179-183.

1.2 Система показателей конкурентоспособности специалистов правоохранительной сферы

Конкуренция между сотрудниками определяется квалификацией и морально-деловыми качествами, а конкурентоспособность характеризует меру развитости и использования этих свойств у одного сотрудника по сравнению с другим сотрудником. Таким образом, если рассматривать конкурентоспособность как меру, то необходимо определить единицу измерения, на базе которой будет осуществляться соотнесение и измерение конкурентоспособности сотрудника. До сих пор единицей измерения являлись раскрываемость преступлений и количество составленных протоколов об административных правонарушениях.

Определение системы показателей конкурентоспособности специалистов правоохранительной сферы является, пожалуй, центральной проблемой, решение которой можно рассматривать в различных аспектах.

В правовом смысле, а более точно ведомственно-правовом аспекте система показателей именно в правоохранительной сфере определена в приказе МВД России от 31.12.2013 № 1040 «Вопросы оценки деятельности территориальных органов Министерства внутренних дел Российской Федерации», который утверждает методику оценки, где предметом оценки является эффективность выполнения основных полномочий, возложенных на органы внутренних дел и реализуемых полицией и следственными подразделениями. Оценка производится по определенным показателям. (Приложение Б).

Однако такой подход представляется узким и однобоким, который подвергается критике как со стороны руководства страны, так и внутри системы МВД России и в обществе.

Механизм системы оплаты при наличии некачественных норм труда перестаёт мотивировать сотрудников к формированию своей конкурентоспособности. Эта проблема напрямую оказывает влияние на тему исследования, так как конкурентоспособность – это мера, на что не может не

влиять выбор единицы измерения, в какой степени один сотрудник конкурентоспособнее другого.

Рассматривая механизм формирования конкурентоспособности сотрудников органов внутренних дел необходимо понимать, что конкурентоспособность может формироваться в ВУЗе, необходимо накапливать совокупность знаний и умений, но проявляться она должна не в образовательном учреждении, а при выходе сотрудника на практическую работу, где он должен показать все те полезные свойства, которыми он обладает. Именно поэтому часто выпускники ВУЗов, окончившие его с отличием, не редко не могут реализовать себя в практической сфере, так как высокая конкурентоспособность в обучении не означает достижения высоких показателей на практике.

Именно с этих двух позиций и необходимо рассматривать понятие «конкурентоспособность сотрудников ОВД»: во-первых, процесс формирования конкурентоспособности в рамках ВУЗа, во-вторых, процесс оценки конкурентоспособности при выходе сотрудника на практическую работу в ОВД. В первом случае конкурентоспособность формирует профессорско-педагогический состав, в силу этого он заинтересован рассматривать конкурентоспособность со своей позиции, как меру ценности, отношение полезных свойств (работоспособности и трудоспособности) к издержкам на воспроизводство рабочей силы.

В практической правоохранительной деятельности важен уже не метод формирования конкурентоспособности работника, а метод оценки его конкурентоспособности, в то время как стоимость и уровень издержек на воспроизводство будет определяться, в соответствии с достигнутым уровнем трудоспособности. Через оценку этих основных характеристик определяется относительная мера конкурентоспособности одного сотрудника по сравнению с другим, претендующих на трудоустройство на соответствующую должность.

В настоящее время «все большее значение приобретает наличие... профессионально значимых качеств личности, которые обеспечат успех в

практической деятельности»¹.

Учеными Т.В. Хлоповой; А. Мазиным; П.А. Шутовой; Б.М. Генкиным, В.Н. Бобковым, Ю.С. Куприяновым, М.Г. Мдинарадзе, П.С. Мстиславским и др. выработана система факторов:

- уровень умелости и интенсивности работы;
- организация работы;
- уровень образования;
- состояние здоровья.

Основными факторами, определяющими трудоспособность и работоспособность, как элементы конкурентоспособности сотрудника, являются «разнообразие специальностей и уровень квалификации», а также «уровень умелости и интенсивности». Данные факторы при всём своем различии имеют одну сходственную категорию – это уровень квалификации, которая применяется и при расчёте уровня трудоспособности по всем направлениям правоохранительной деятельности, характеризуя развитость знаний и умений сотрудника по конкретной профессии, оказывая влияние и на работоспособность.

Анализ работ по механизму формирования конкурентоспособности позволил выявить факторы, влияющие на формирование и развитие потенциала сотрудников в целом, так и отдельных его компонентов, среди которых общими факторами для всех компонентов являются система отбора, система повышения квалификации и организационная культура. Учет вышеназванных факторов позволяет поддерживать необходимый уровень развития потенциала и способствует повышению конкурентоспособности сотрудников.

Механизм формирования потенциала сотрудников органов внутренних дел как фактора повышения конкурентоспособности, включает в себя шесть этапов: определение необходимых условий для развития потенциала и реализации инновационной стратегии, идентификация существующих условий, выбор способа изменения существующих условий, оценка потенциала по каждому

¹ Караваев А. Ф., Левин Г. И. Условия профессионального становления сотрудников ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2012. – № 4. – С. 44.

показателю, создание условий эффективного использования потенциала, управление потенциалом в целях повышения конкурентоспособности сотрудников.

С точки зрения педагогики в контексте формирования потенциала сотрудников ОВД и воспитания личности рассматриваемая проблема рассматривается через организацию воспитательной работы с сотрудниками полиции.

С этой точки зрения центральной педагогической проблемой всегда являлся вопрос формирования личности.

Формированием личности называется процесс изменения личности в ходе взаимодействия ее с реальной действительностью, возникновение физических и социально-психологических новообразований в структуре личности и в связи с этим – изменение внешних проявлений (форм) личности, благодаря которым она существует для других людей. Воспитание в органах внутренних дел в целом демонстрирует прохождение данного процесса, но ярче всего процессы формирования личности проявляются в результативности индивидуальной воспитательной работы. Именно в этой составляющей воспитательного процесса возможно четко зафиксировать образование, преобразование, изменение отдельных качеств личности сотрудника или облика его личности в целом, что происходит в результате внешнего воздействия или включенного индивидуальной воспитательной работой самовоспитания личности.

Основное направление реализации задач воспитания, посредством чего целенаправленно оказывается психолого-педагогическое воздействие на личностные качества каждого сотрудника ОВД для развития свойств его личности, которые необходимы для успешного исполнения служебных обязанностей, – это индивидуальная воспитательная работа с личным составом. Целью такой работы является воздействие на формирование и развитие у сотрудников профессиональных и морально-психологических качеств личности – комплекса качеств гражданина–патриота, специалиста–профессионала и

высоконравственной личности – как того, что свойственно конкретному сотруднику, эффективно осуществляющему оперативно-служебную и служебно-боевую деятельность¹.

Индивидуальная воспитательная работа в органах внутренних дел направлена на решение следующих задач:

- всестороннее и глубокое изучение личных качеств каждого сотрудника, интересов, потребностей, способностей, особенностей характера и темперамента;

- обеспечение оптимальной расстановки кадров и эффективного использования кадрового потенциала в интересах оперативно-служебной и служебно-боевой деятельности;

- оказание помощи сотруднику в адаптации к условиям служебной деятельности, снижение уровня проблемности в профессиональном становлении, оказание поддержки в трудных жизненных ситуациях;

- подготовка сотрудников к самостоятельному выполнению оперативно-служебных и служебно-боевых задач, обеспечение их профессионального роста и развития;

- оказание воспитательного корректирования поведения сотрудников, в котором прослеживаются признаки девиантных или иных деструктивных ценностных ориентаций, оказание поддержки или коррекции повышенного психолого-педагогического внимания.

Коллектив подразделения состоит из людей, имеющих неповторимые и уникальные индивидуальные характеристики, обусловленные социальными, образовательными, национальными, профессиональными различиями, неодинаковостью жизненного опыта и интересов. Реализация индивидуального подхода в воспитании в органах внутренних дел обеспечивает значимость изучения человека, сильных сторон его личности и слабостей, избирательного отношения к мерам воздействия на человека. При этом индивидуальный подход способствует не только выбору и применению средств воздействия на человека,

¹ Пенионжек Е.В. Факторы развития личности в рамках индивидуальной воспитательной работы // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2015. – № 1(60). – С. 33.

но и формированию внутренней убежденности сотрудника в понимании происходящих в нем изменений для адекватного выполнения практических задач. «Профессиональный опыт человека складывается не только из результатов собственной активности, ценностей и смыслов объективно необходимой для общества служебной деятельности, он включает присвоенные результаты социальной практики»¹. Такой процесс реализации индивидуального подхода показывает двустороннюю связь воспитателя и воспитуемого, выражающуюся в повышении уровня взаимответственности. Именно поэтому индивидуальная воспитательная работа должна стать повседневной работой по формированию у каждого сотрудника высоких нравственных и гражданских качеств, способствующих совершенствованию служебного мастерства.

В настоящее время «все большее значение приобретает наличие... профессионально значимых качеств личности, которые обеспечат успех в практической деятельности»².

Индивидуальная воспитательная работа, формируя сознательное отношение сотрудников к выполнению служебного долга, организует повседневную жизнь сотрудников и имеет четкую структуру, основными элементами которой являются: во-первых, глубокое изучение личности на основании предъявляемых требований к сотруднику органов внутренних дел и анализа соответствия личности конкретного сотрудника предъявляемым к нему требованиям; во-вторых, определение перспектив воспитания, составление программы воспитательной работы в отношении конкретного сотрудника и реализация оптимальных методов, форм воспитательного воздействия в консолидации усилий руководителя и служебного коллектива и, возможно, других институтов воспитательного воздействия; в-третьих, постоянный контроль за ходом и результатами индивидуальной воспитательной работы, выражающийся в оценке

¹ Статный В.М. Концепция неопределенных состояний субъекта правоохранительной деятельности: акмесинергетический подход // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2014. – № 1. – С. 123.

² Караваев А.Ф., Левин Г.И. Условия профессионального становления сотрудников ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2012. – № 4. – С. 44.

личностных качеств сотрудника.

При осуществлении индивидуальной воспитательной работы с различными категориями сотрудников руководитель должен знать конкретные педагогические особенности изучения личности. Только всестороннее изучение человека способствует адекватному руководству людьми. Личность каждого сотрудника своеобразна, наполнена различными составляющими: духовной, физическими характеристиками, социальным обликом. Все эти составляющие называются общественными свойствами человека как теми его свойствами, которые проявились при взаимодействии с людьми. Поэтому личностью называют совокупность общественных отношений человека, где он проявляет многообразные, неповторимые свойства своего Я.

Формирование личностных особенностей начинается с рождения и продолжается в течение всей жизни под влиянием социальной среды. Руководитель должен стремиться узнать о семье сотрудника, школьных годах, работе в производственном коллективе, службе в армии, должен знать о месте жительства, семейных взаимоотношениях, круге близких друзей сотрудника, особенностях темперамента, уровне физического развития, здоровье и работоспособности сотрудника, так как некоторые личностные особенности могут проявиться в определенных социальных условиях, что необходимо предупреждать, либо побуждая к конкретным действиям, либо профилаксируя какое-то явление. Также руководитель должен принимать во внимание тот факт, что те или иные личностные качества свойственны людям в зависимости от принадлежности к категории сотрудников, психических особенностей, срока службы в органах внутренних дел и вида служебной деятельности.

Изучение личности начинается с изучения документов, характеризующих сотрудника, затем эти данные перепроверяются в ходе личного общения, которое становится ведущим в практике индивидуальной воспитательной работы. Поэтому можно утверждать, что «повседневная организационная работа руководителя ОВД насыщена психологическими проблемами. Как показывает

анализ практики... существует прямая зависимость между успехом текущей работы и умением руководителя увидеть и учесть ее психологические особенности, решить возникающие в связи с этим проблемы»¹. Постепенно наращивая опыт индивидуальной воспитательной работы, руководитель анализирует² структуру служебных и личных целей, ведущие интересы сотрудника, показатели уравновешенности и подвижности темперамента, отношение сотрудника к окружающему миру, обществу, государству, службе в органах внутренних дел, своим профессиональным знаниям, навыкам, умениям, профессиональной квалификации. Руководителю необходимо знать и устойчивые показатели личностного проявления, и временные аспекты демонстрации личностных особенностей, знать, как выражает человек эмоциональные состояния. Недостаточная проработка подобных вопросов может привести к неверному представлению о человеке и неверному истолкованию его действий, а значит, не всегда прогнозируемым последствиям. Если руководитель не в состоянии проанализировать данные о сотруднике, то ему необходимо обратиться к сотрудникам отдела морально-психологического обеспечения, консультируясь в психолого-педагогических вопросах.

Правилами для изучения личности являются понимание динамичности изучения, комплексности изучения, изучения в коллективе, целенаправленного изучения, систематического изучения. Так, нужно всегда предвидеть развитие личности, стремиться получить объективные результаты, изучать главное в личности и свойственные отношениям в коллективе, накапливать факты и определять типичное для личности. При проведении индивидуальной воспитательной работы следует опираться на положительные качества сотрудника, развивать их, а не фиксировать недостатки и заострять на них все внимание воспитательного процесса.

Если функция самовоспитания является важнейшей в пролонгации

¹ Марьин М.И. Научно-практические проблемы повышения эффективности психологической работы в ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2014. – № 1. – С. 81.

² Дерешко Б.Ю. Содержание и организация индивидуальной воспитательной работы в органах внутренних дел / под общ. ред. В.Л. Кубышко. – М., 2010. – С. 105-109.

воспитательного процесса, возникает вопрос: как руководителю подразделения выяснить, формируется ли она в процессе проведения им конкретных мероприятий индивидуальной воспитательной работы? Объективный и надежный анализ полученных данных зависит от знания особенностей протекания педагогических процессов. Всякий педагогический процесс может иметь неоднозначные результаты, которые зависят от многих причин и могут отличаться от планируемых. Нужно не бояться изменять один-два фактора в работе, стремясь к полноценно проведенной индивидуальной воспитательной работе, формирующей самовоспитание.

Все педагогические действия неповторимы: каждый сотрудник является новым педагогическим «материалом», и в такой работе с людьми нельзя достичь подтверждения того или иного положения даже при создании типичных условий. При всей своей противоречивости эти действия не должны нанести вред здоровью и развитию сотрудника, а реализовывать положительный воспитательный эффект и ни в коем случае не противоречить этическим нормам.

Так, получить объективные сведения о сформированности самовоспитания сотрудника можно только одним способом – многократно увеличив массив проводимой индивидуальной воспитательной работы, так как цель реализации любого педагогического процесса состоит в выявлении действий, качеств специалиста-профессионала, гражданина-патриота, высоконравственной личности, а значит, в их регулярной фиксации руководителем при осуществлении воспитательного процесса. Для рационального осмысления отношения сотрудника к службе руководителю требуется понять действия самовоспитания сотрудника.

Анализ источников свидетельствует, что проблема самовоспитания достаточно глубоко разрабатывалась в основном для общеобразовательных учреждений (В.И. Андреев, А.А. Бодалев, А.Г. Ковалев, А.И. Кочетов, Ю.М. Орлов, Л. И. Рувинский, В. А. Сухомлинский и др.). Взаимосвязь самовоспитания и социального развития личности раскрыта обществоведами

(Л.М. Архангельский, И.А. Донцов, С.М. Ковалев, В.П. Киселев, В.М. Соколов и др.). Вопросам воспитания курсантов вузов силовых структур также посвящено большое количество работ (В.В. Анциферов, А.В. Буданов, В.Я. Кикоть, А.Д. Лопуха, В.А. Песоцкий, А.М. Столяренко, Е.Н. Соколова, Б.А. Федулов, Ш.Ш. Хайрулин, Л.С. Узун и др.), они раскрывают различные направления нравственной, моральной, правовой и волевой подготовки сотрудников, а также предлагают педагогические условия развития у них различных профессиональных качеств. Вместе с тем в работах, посвященных профессиональной подготовке, не в полной мере раскрыт процесс самовоспитания социально значимых качеств в современных условиях, в частности его профессиональная ценность и социальная функция. Сегодня высокой актуальностью характеризуются вопросы определения критериев конкурентоспособности сотрудников правоохранительной сферы и разработка методики самовоспитания социально значимых качеств сотрудника полиции.

Для подготовки сотрудников полиции, способных противостоять возникающим опасностям, которые сегодня превосходят ранее известные, существует необходимость, в силу специфики службы, постоянно совершенствовать свои социально значимые качества. В связи с этим возникла потребность в целенаправленной системе воспитания, переходящей в самовоспитание личности, в которой воплощаются функции сотрудника – командира – воспитателя – профессионала – патриота¹. Здесь особое значение приобретает управление этим процессом. Управление – это функция организованных систем различной природы (биологических, социальных, технических), обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их программ и целей.

Под социальным управлением понимается воздействие на общество с целью его упорядочения, сохранения качественной специфики, совершенствования и развития.

¹ Федулов Б.А. Личностно-профессиональное развитие курсантов высших военных учебных заведений (аксиологический подход): дис. ... д-ра пед. наук. – Барнаул, 2000. – С. 345.

Специфика управления коллективом, состоит в том, что здесь многое не отдается прямым измерениям, точным количественным оценкам, значительная часть причинно-следственных связей скрыта за внешними проявлениями и поступками людей.

Общетеоретические положения, типовые рекомендации и нормы в управлении людьми во избежание получения ограниченной пользы, должны быть разработаны с учетом особенностей правоохранительной сферы.

В любом случае, функция развития конкурентоспособного сотрудника органов внутренних дел и управления им – это функция человека думающего, который не может быть подменен типовыми нормативами и решениями¹.

Конкурентоспособная среда в правоохранительной сфере обуславливает необходимость формирования и развития конкурентоспособного кадрового потенциала (управленцев и специалистов). Конкурентоспособный кадровый потенциал совместно с технико-технологическим потенциалом создает конкурентоспособную систему МВД в целом.

Ключевым в процессе управления является признание роли и значения других людей.

Хороший управленец знает, что для выполнения задач, поставленных перед управляемой структурой, необходимо участие всех субъектов, в нее входящих.

Обобщение результатов исследований по рассматриваемым проблемам позволяет на основе обобщения социальных, психологических и педагогических подходов определить их совокупность на основании анализа руководящих документов, профессиограммы сотрудников полиции и специальных исследований², а также с учетом критериев надежности и профессиональной готовности к деятельности в правоохранительной сфере. Основными качествами, которые во многом определяют конкурентоспособность являются нравственные (гражданственность, патриотизм, гуманность, честность, толерантность),

¹ Жуплев А.В. Эффект горизонта: руководитель и кадры. – М.: Моск. рабочий, 1989. – С. 3.

² Башков А.В. Проектирование самовоспитания профессионально значимых качеств курсанта вуза МВД России: дис. ... канд. пед. наук. – Барнаул, 2004. – С. 158.

психологические (решительность, настойчивость, сильная воля, смелость), моральные (чувство долга, честность, порядочность, товарищество, ответственность), организаторские (требовательность, целеустремленность, дисциплинированность, коммуникабельность), специальные (компетентность, самообладание, мужество, общефизические, работоспособность, боевые).

В этом контексте критериями надежности деятельности могут выступать:

- выполнение рабочих функций в течение определенного времени;
- безотказность, безошибочность, своевременность, качество;
- наличие резервных возможностей; работоспособность, эффективность, продуктивность;
- устойчивость функционирования;
- соответствие предъявляемым требованиям;
- безошибочность принятия решения;
- достижение цели.

Завершая анализ системы показателей конкурентоспособности специалистов правоохранительной сферы следует отметить, что в систему органов внутренних дел (ОВД) входит большое количество разнообразных служб, профессий, специальностей, должностей, которые в значительной степени различаются по своему профессиональному, педагогическому и психологическому содержанию¹, требующему от сотрудников набора развитых профессионально-личностных качеств.

В специальной литературе по юридической педагогике профессионально-личностные качества сотрудников ОВД определяются как личностные качества профессионалов и представляются как совокупность качеств направленности личности, морально-психологических качеств и способностей².

Отмечая роль профессионализма в современном мире, некоторые авторы

¹ Экстремальная психология в особых условиях деятельности: монография / ред. Б.Г. Бовин, А.В. Кокурин, А.М. Раков. – М., 2015. – С. 37.

² Столяренко А.М. Мировой педагогический опыт и профессиональное образование в МВД РФ на рубеже XXI века: учеб.-метод. мат-лы по курсу «Мировые педагогические школы». – М., 1997. – С. 89.

указывают, что «благодаря развитым профессиональным и личным качествам, профессионал-личность не позволяет самому себе выходить за рамки дозволенного не только юридическими законами, но и законами нравственности, культуры, просвещенного ума и совести»¹.

Профессионально важные качества личности должны базироваться на основе таких гражданственно – важных качеств, как гражданская зрелость, патриотизм, высокая общественная активность, глубокое уважение к закону, социальные ценности правового государства, честь и достоинство граждан, высокое нравственное сознание, твердость моральных убеждений, чувство долга².

В деятельности оперативных аппаратов органов внутренних дел выделяются коммуникативные качества и умения, интеллектуальные качества, особенности памяти, внимание и наблюдательность, волевые качества, эмоциональные особенности, моторные свойства³.

Некоторые ученые среди профессионально значимых качеств выделяют специальные качества (профессиональные знания, умения и навыки), адаптивные качества (навыки, способности и умения сотрудника быстро и адекватным образом отвечать на изменение ситуации), коммуникативные качества (профессиональные умения и навыки, определяющие их общую коммуникативную направленность)⁴.

Рассматривая профессионально важные качества личности сотрудников ОВД, исследователи все больше обращают внимание на ценностно-мотивационные характеристики специалистов, определяющие профессиональное

¹ Профессионально-личностные ориентации в современном высшем образовании: учеб. пособие. – М., 2014. – С. 13-14.

² Психологическая подготовка сотрудников полиции к профессиональной деятельности: учеб.-метод. пособие / М.И. Марьин и др. – Руза, 2014. – С. 19.

³ Марьин М.И., Петров В.Е., Сафронов А.Д. Психологическая подготовка сотрудников полиции к профессиональной деятельности: учеб.-метод. пособие. – Домодедово, 2014. – С. 19-21.

⁴ Мальцева О.А. Педагогические условия профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел в учебных центрах МВД России: дис. ... канд. пед. наук. – Орел, 2008. – С. 214.

поведение¹ и ценностно-смысловой генезис правоохранительной деятельности как явление, которое в последнее время приобретает особую значимость².

По мнению исследователей, личностные и профессионально важные качества, являясь основой профессиональной компетентности, включают три компонента: познавательного-прогностического (когнитивный), организационный и коммуникативный³.

Некоторые авторы указывают правовую компетентность основой профессионализма сотрудников организаций, занимающихся правоохранительной деятельностью⁴. Мы также считаем правовую компетентность одной из основных составляющих профессионализма сотрудников территориальных органов МВД России.

В контексте обеспечения личной безопасности сотрудников органов внутренних дел среди прочих качеств выделяются качества, наиболее важные для обеспечения физической безопасности в ситуации риска для жизни⁵.

При организации педагогического процесса необходимо учитывать, что развитие конкурентоспособности сотрудников органов внутренних дел – это развитие интеллектуальной, волевой, эмоциональной, физической сфер личности.

Подводя итог, отметим, что в теории организации существует принцип «слабого звена». Эффективность системы определяется его наиболее слабым звеном, имеющим наименьшую конкурентоспособность.

Итак, чтобы полиция быть конкурентоспособной, необходимо повышать

¹ Плаксин А.А. Ценностно-смысловой подход в воспитании профессиональной готовности сотрудников органов внутренних дел к реализации основных принципов деятельности полицейского // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2011. – № 2. – С. 217-221.

² Статный В.М. Целевой, ценностно-смысловой и предметный генезис правоохранительной деятельности // Психология и право. – 2011. – № 3.

³ Зуева Л.Ю. Личностные и профессионально важные качества как основа профессиональной компетентности дознавателя // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2009. – № 1. – С. 17.

⁴ Кархалев И.В. Акмеологические особенности развития правовой компетентности сотрудников наркоконтроля: дис. ... канд. психол. наук. – М., 2007. – С. 190.

⁵ Буданов А.В. Педагогика личной безопасности сотрудников органов внутренних дел: монография. – М., 1997. – С. 124.

конкурентоспособность сотрудников (кадрового потенциала в целом), что в свою очередь, будет являться фактором процветания общества сегодня и в стратегическом будущем страны завтра.

Резюмируя вышеизложенное, отметим, что учитывая специфику сотрудника ОВД как «системы», можно составить некий свод требований, предъявляемым к конкурентоспособному сотруднику:

- надежность и ответственность за порученное дело;
- стратегическое мышление и стратегический ресурс успеха, мотивации, оптимального разрешения конфликтов, инноваций, творчества и т.д.;
- способность определять личную ответственность перед обществом в ходе выполнения оперативно-служебных задач;
- способность к разумному риску в нестандартных ситуациях¹;
- стремление к самосовершенствованию и к саморазвитию;
- высокий уровень духовной культуры, уважения и самоуважения;
- дух инноватики и творческой активности².

Таким образом, выявлены основные показатели, которые обуславливают формирование и развитие конкурентоспособного сотрудника органов внутренних дел.

1.3 Структурно-функциональная модель управления конкурентоспособностью молодых сотрудников ОВД

Вопросам построения модели управления (повышения) конкурентоспособности сотрудников органов внутренних дел, посвящены работы В. Алдерсона, А.М. Бандурки, В.И. Барко, И.Е. Бобковой, Е. Богардуса, Я.Ю. Кондратьева, Н.П. Матюхиной, Т.С. Кабаченко, А.И. Китова, С.Н. Поляковой А.М. Столяренко, В.И. Черненилова, Е. Флейшмана,

¹ Карпов А.В. Психология принятия управленческих решений. – М.: Юрист, 1998. – С. 43.

² Городецкая Н.И., Федоткина Т.А. Экономическая подготовка учащихся в учреждениях дополнительного образования // Внешкольник. – 2002. – №5. – С. 23.

С. Килбоурна и др.

Отдельно в литературе рассматриваются проблемы управления правоохранительной деятельностью. В том числе правовое обеспечение управления¹.

Динамика социального запроса в системе общественных отношений «вуз – выпускник – рынок труда» актуализировала значимость конкурентоспособности выпускника, будущего молодого специалиста органов внутренних дел. Явление конкуренции и понятие конкурентоспособности стали стержневыми в развитии рыночных отношений в сфере труда. Производственной сфере нужен специалист в «готовом виде»: знающий, умеющий, опытный, а не выпускник института с дипломом о высшем образовании, которого нужно «доводить» до уровня специалиста, что требует дополнительных затрат от предприятия, в чем оно, естественно, не заинтересовано.

Проблема низкого уровня профессиональной практической подготовленности молодых сотрудников органов внутренних дел к производственной деятельности обусловлена рядом серьезных причин: динамичностью социального запроса, недостаточной лабильностью образовательного процесса в вузе.

Система практической подготовки студентов в вузе ориентирована на достижение ими профессионального мастерства и предусматривает формирование профессиональных умений, навыков на практических занятиях, а также опыта практической деятельности в условиях производственной практики. Таким образом, профессиональная практическая подготовка включает несколько этапов: формирование элементарных умений и навыков, затем вариативных навыков, творческих умений; и далее: освоение отдельных видов профессиональной деятельности, овладение основами профессиональной деятельности в целом, приобретение опыта профессиональной деятельности на репродуктивном уровне, достижение профессионального мастерства,

¹ Белкин В.В., Грищенко Л.Л. Правовое обеспечение управления // Труды Академии управления МВД России. – 2012. – № 2. (22). – С. 31 –33.

профессионализма.

Если профессиональное мастерство определяется критерием эффективности профессиональной деятельности, осуществляемой в стандартных, типичных условиях, то понятие профессионализма связано с критерием профессионального творчества, способностью к творческим решениям, принимаемым в нестандартных условиях, созданию и решению принципиально новых производственных ситуаций.

Сложность и своеобразие задач укрепления законности и правопорядка обуславливают потребность в соответствующих квалифицированных и конкурентоспособных кадрах в области правоохранительной деятельности. Конкурентоспособность является ключевым показателем, характеризующим комплекс профессиональных, деловых и личностных качеств молодого сотрудника правоохранительного органа, позволяющим ему доминировать на рынке труда и достигать высоких результатов в борьбе с преступностью.

Потребность в современной модели конкурентоспособного специалиста ориентирует прежде всего на разработку конструктивной модели управления конкурентоспособностью молодых сотрудников органов внутренних дел с опорой на сквозную практику, нормы для каждого этапа, ориентиры для совершенствования.

Однако прежде всего, как нам представляется, первостепенное значение имеет профессиональный отбор на первоначальном этапе построения модели. Обеспечить надежность сотрудника как специалиста-профессионала невозможно, не приняв и уяснив простую аксиому о том, что качественное решение служебных задач, адекватное служебное поведение, успешное управление людьми, обучение и воспитание подчиненных возможно только в том случае, когда изначально присутствует адекватный этим задачам персонал.

Основополагающим требованием к оценке в системе обеспечения надежности сотрудника является ее непрерывность. Непрерывная оценка служит базовым механизмом «запуска» всей системы, позволяющим перевести ее из

статичного в динамичное состояние. Попытки его реализации руководителями и должностными лицами в контексте не связанных с проблемой надежности представлений и существующей практики приводят к утрате специфического содержания идеи обеспечения надежности сотрудника и превращают ее в пустую фразу. С другой стороны, реализация отдельных положений непрерывной оценки также не приносит ожидаемого результата.

Все ее составляющие взаимосвязаны и срабатывают только в осмысленном системном применении.

Под оценкой в системе обеспечения надежности сотрудника подразумевается преимущественная направленность на выявление критически значимых по показаниям профессиональной деятельности рисков ненадежности для того, чтобы понять их причину и принять конкретные, конструктивные меры по их устранению, направленные на реализацию потенциала и сохранение профессионального долголетия сотрудника в интересах более качественного выполнения им профессиональных задач по прямому предназначению.

Оценка в системе мероприятий обеспечения надежности сотрудника предполагает открытое провозглашение направленности не на уличение в недостатках, отсев по непригодности, дисциплинарное воздействие или применение иных санкций (за исключением случаев, порядок реагирования на выявление которых установлен действующим законодательством и подзаконными нормативными актами), как это происходит при поступлении на службу в органы внутренних дел и в ряде случаев – при ее прохождении, а на постоянное побуждение сотрудника к ответственному принятию мер по устранению имеющихся рисков собственными силами или/и посредством квалифицированной помощи. Для практической реализации необходима также оценка того, что делает другого сотрудника надежным по исследуемым рискам. Это позволяет понять, за счет чего достигается надежность по рассматриваемому риску и организовать адресную работу с его носителями по преодолению (устранению).

Таким образом, важно оценивать не только риски ненадежности

сотрудника, но и природу надежности по исследуемому риску других, надежных сотрудников. Это подчеркивает А.Ю. Федотов при рассмотрении проблематики профессиональной надежности сотрудника¹.

Особую значимость для теории и практики профессиональной подготовки имеет проблема разработки структурно-функциональной модели управления конкурентоспособностью молодых сотрудников ОВД. (Рис. 1.)

Все большее значение при этом приобретает наличие у молодых специалистов профессионально значимых качеств личности, которые обеспечат им успех в практической деятельности. Актуальными являются не только необходимость изучения структурно-функциональной модели управления конкурентоспособностью молодых сотрудников ОВД, обеспечивающих формирование профессионально-важных качеств личности будущих специалистов, но и недостаточная разработанность обеспечения этого процесса.

Под структурно-функциональной моделью управления конкурентоспособностью молодых сотрудников ОВД (далее – Модель) понимается совокупность мер, направленных на улучшение процесса профессиональной подготовки. Модель управления конкурентоспособностью молодых сотрудников органов внутренних дел в данном конкретном исследовании представляет собой абстрактное представление системы управления конкурентоспособностью, выраженное в графической схеме, предназначенное для представления управленческих аспектов, влияющих на формирование конкурентоспособности молодых сотрудников ОВД.

В результате анализа теоретических подходов к решению проблемы построения эффективной Модели управления конкурентоспособностью молодых сотрудников ОВД, можно утверждать, что Модель должна базироваться на сочетании деятельностного, компетентностного, акмеологического подходов и включать три компонента: личностно-деловой, компетенционный и мотивационно-ценностный.

¹ Федотов А.Ю. Системно-ситуативный подход в профессиональной подготовке сотрудников ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2015. – № 1(60). – С. 3-7.



Рис. 1. Модель управления конкурентноспособностью молодых сотрудников ОВД

Деятельностный подход рассматривает профессиональную деятельность как главный источник формирования личности и фактор ее развития. В деятельности молодой сотрудник ОВД приобретает опыт, который, актуализируясь, вызывает развертывание внутренних структур личности и придает тем самым профессиональной деятельности личностный смысл. В целом деятельностный подход предполагает ориентацию на развитие творческого потенциала личности и позволяет учесть индивидуальные и возрастные особенности каждого молодого сотрудника ОВД, способствует самореализации и личностному росту.

Компетентностный подход является способом достижения нового качества профессиональной готовности, которая в аспекте становления представляет собой соответствие личностных и деятельностных характеристик молодого специалиста требованиям профессии.

Акмеологический подход направлен на результаты профессионального становления специалиста, причем в качестве результата рассматривается не сумма приобретенных сотрудником качеств, а его способность и готовность действовать в различных проблемных ситуациях. Это дает возможность создать условия для проектирования траектории профессионального становления и осуществления своего призвания в процессе самосовершенствования.

К сожалению, в настоящее время отсутствует единое целостное определение понятия «конкурентоспособность специалиста». В связи с этим возникает необходимость раскрытия содержания ее структурных компонентов. Рассмотрим их на примере компетентности сотрудников органов внутренних дел. Анализ содержания профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, позволил выделить следующую структуру конкурентоспособности специалистов в сфере внутренних дел: личностно-деловой, компетенционный, мотивационно-ценностный компоненты.

Личностно-деловой компонент. Успешное выполнение служебных задач сотрудниками органов внутренних дел МВД России, совершенствование процесса становления личности молодого специалиста напрямую связаны с

формированием профессионально значимых личностных качеств: нравственных, морально-волевых и других характерологических качеств и способностей, востребованных в профессиональной деятельности.

Е.М. Сартакова в социально-личностной характеристике специалиста отдает приоритет самореализации, понимая под ней совокупность компетенций, относящихся к самому человеку как к личности и к взаимодействию личности с другими людьми, группой и обществом¹.

С.М. Хазова к социально-личностной характеристике специалиста относит способность к коллективным действиям, к организации взаимодействия (в широком смысле); навыки межличностного общения, умение ненасильственно разрешать конфликты; ориентация в социальных ситуациях, умение выбрать эффективную стратегию поведения и адекватные способы общения, стремление к социальному взаимодействию и способность к работе в неоднородной команде; приверженность этическим ценностям².

Действительно, сотрудники органов внутренних дел должны быть хорошо подготовлены к налаживанию продуктивного взаимодействия с населением в ходе профессиональной деятельности и установлению необходимых профессионально-деловых отношений на основе сотрудничества, взаимоуважения, поддержки и отстаивания справедливости.

Личностно-деловой компонент конкурентоспособности тесно связан также с идеей самопознания, самообразования, самоконтроля личности. Самопознание может реализоваться на качественно различных уровнях.

Оно начинается с процесса познания себя через сравнение с другими людьми, но существует и более высокий уровень самопознания – на основе сравнения себя с самим собой. Таким образом, под самопознанием мы понимаем целостную, интегративную характеристику собственного «Я», образа других людей, анализ всей ситуации взаимодействия, которая определяет мировоззрение,

¹ Сартакова Е. М. Социально-личностные компетенции и условия их развития. – <http://www.jurnal.org/articles/2008/ped23html> (дата обращения 11 марта 2016 г.).

² Хазова С. А. Компетентность конкурентоспособного специалиста по физической культуре и спорт : монография. – М. : Изд-во Академия Естествознания, 2010.

принципы, поступки личности. Развитые формы самопознания неизбежно перерастают в самооценки, в осознанное отношение человека к своим способностям и потребностям, мотивам поведения.

Самообразование выступает важнейшей составляющей профессиональной компетентности сотрудника правоохранительного органа. Используемые формы обучения в рамках боевой и служебной подготовки не могут в полном объеме охватить тот материал, который необходим сотруднику правоохранительного органа для профессионального совершенствования. Профессиональное самообразование обеспечивает «продуктивные процессы профессиональной деятельности, итогами которой являются: устойчивая профессиональная деятельность (этап стабильного функционирования специалиста) или профессиональное творчество (этап специалиста-новатора) результатами которого выступают: формирование психических новообразований (мотивы, знания, навыки, умения, новые смыслы профессиональной деятельности и т. д.); возникновение профессиональных задач, инициирующих начало новых актов продуктивной активности личности»¹.

Под профессиональным самообразованием, вслед за Ю.А. Шалаковым, понимаем «целенаправленную, систематическую деятельность, управляемую самой личностью, служащую для совершенствования основной профессиональной деятельности».

Самоконтроль развивает у специалиста умение предвидеть реальный результат своей профессиональной деятельности в соответствии с поставленной целью, анализировать ход своей деятельности, вносить необходимую корректировку. Необходимо отметить, что самоконтроль приучает к порядку и к соблюдению дисциплины.

Таким образом, личностно-деловой компонент конкурентоспособности специалиста, осуществляющего свою деятельность в правоохранительной сфере, включает в себя знание психологических аспектов профессиональной

¹ Шалаков Ю. А. Влияние профессионального самообразования на эффективность деятельности офицера налоговой полиции : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2000.

деятельности, умение вести переговоры, постоянное обучение и обновление своих знаний, способность контролировать и корректировать свою деятельность.

Компетенционный компонент. В переводе с латинского *competentia* означает круг вопросов, в которых человек хорошо осведомлен, обладает познаниями и опытом, следовательно, компетентный в определенной области специалист обладает соответствующими профессиональными знаниями и способностями, позволяющими ему обоснованно судить об этой области и эффективно действовать в ней¹.

В современной психолого-педагогической литературе (Д.А. Иванов, К.Г. Митрофанов, О.В. Соколова и др.) чаще всего употребляются понятия «компетентности», в лингвистической литературе (Л.В. Занина, Н.П. Меньшикова и др.) «компетенции», которые являются характеристиками поведения, доминирующей формой активности личности, актуальным уровнем владения профессиональной коммуникацией.

К «ключевым компетенциям», вслед за Дж. Равеном, мы будем относить способность работать самостоятельно без постоянного руководства, способность брать на себя ответственность по собственной инициативе, способность проявлять инициативу, не спрашивая других, следует ли это делать, готовность замечать проблемы и искать пути их решения, умение анализировать новые ситуации в профессиональной деятельности и применять уже имеющиеся знания для такого анализа, способность осваивать новые знания по собственной инициативе (т. е. учитывая свой опыт и обратную связь с окружающим миром), умение принимать решение на основе здравых суждений (т. е. принимать решения, не располагая всем необходимым материалом и не имея возможности обработать информацию математически).

Под компетентностью личности молодого сотрудника органов внутренних дел С.А. Хазова и другие понимают совокупность профессионально-ценностных

¹ Актуальные вопросы перехода Российской высшей школы на Федеральные государственные образовательные стандарты третьего поколения : учебно-методическое пособие. – <http://citoweb.uspu.org/link1/metod/met156/met156.html> (дата обращения 10 апреля 2015 г.).

ориентаций, целеобразовательных (профессиональное целеполагание), мотивационных (интерес и осознание значимости профессиональной деятельности) и смыслообразующих (стремление к профессиональному успеху, мотивация достижения, стремление к саморазвитию, готовность к творчеству, рефлексия) компонентов¹.

С точки зрения З.Р. Танаевой², – компетентность определяется как интегративное качество личности, характеризующееся наличием и степенью сформированности у специалиста комплекса психолого-педагогических, правовых и специальных знаний, умений и навыков; профессионально-творческими мотивами и интересами, позволяющими достигать качественных результатов в профессиональной деятельности и обеспечивающими личностный рост специалиста и его возможности в саморазвитии и самореализации.

Таким образом, полагаем, что профессиональная компетентность молодых сотрудников органов внутренних дел есть интегративное качество, включающее уровень овладения им знаниями, умениями, навыками, и следующими компонентами профессионального мастерства: системой профессиональных знаний, умений, навыков, профессиональных способностей и психолого-педагогических качеств личности.

В структуре профессиональной компетентности молодых сотрудников органов внутренних дел можно выделить личностный смысл, профессиональной деятельности, что позволяет молодому сотруднику органов внутренних дел подняться на новый качественный уровень профессионального мышления.

Мотивационно-ценностный компонент представляет собой профессиональное правосознание; социальную активность, направленную на борьбу с преступностью; готовность и стремление к продуктивной практической деятельности.

¹ Хазова С. А. Компетентность конкурентоспособного специалиста по физической культуре и спорт : монография. – М. : Изд-во Академия Естествознания, 2010.

² Танаева З. Р. Педагогическая концепция подготовки будущих юристов к работе с несовершеннолетними правонарушителями : автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Челябинск, 2008. – 22 с.

В настоящее время правосознанию придается исключительно большое значение, ибо от его уровня, содержания и направленности во многом зависят результаты деятельности специалистов. Большое количество исследовательских работ посвящены раскрытию понятия и сущности правосознания (Г.Р. Ишкильдина, А.С. Пиголкин, С.В. Широ и другие), в том числе профессионального (П.П. Баранов, А.А. Бондарев, С.А. Гаврилин, В.В. Лазарев, Н.А. Шеяфетдинова и другие). Содержание правосознания включает в себя представления людей о праве, законности, правосудии, о правах и обязанностях, о справедливости и несправедливости, о правомерном и противоправном. Профессиональное же правосознание по своему содержанию и уровню обобщения правовых категорий является теоретическим, оно шире и глубже правосознания граждан, при этом оно носит практический характер, так как сотруднику правоохранительного органа необходимо знать, как правомерно в соответствии с законом действовать в той или иной ситуации, связанной с нарушением закона. Таким образом, в содержание профессионального правосознания, наряду с квалифицированными, научно обоснованными суждениями и выводами, входит и правовая подготовка; интенсивность, степень выраженности, острота проявления и устойчивая положительная направленность правовых установок и ценностных ориентаций; умение применять право.

Мотивационно-ценностный компонент определяется четким пониманием социальной и личной значимости, стремлением к идеалу профессионала, доминированием мотива познавательного характера, выражающегося в устойчивой потребности в работе.

В Модели выделяются этапы профессионального становления и развития готовности:

1. Мотивационный. На этом этапе осуществляется формирование профессиональной мотивации. Используются учебно-воспитательные ресурсы образовательных программ. Их содержание наполнено знаниями, стимулирующими профессиональное становление, а конструируемые служебные

ситуации направлены на мотивирование профессиональной деятельности.

2. Субъектно-деятельностный. Он обеспечивает приобретение молодыми сотрудниками ОВД совокупности умений для осуществления профессиональной деятельности на основе собственного накопленного опыта. Важно, чтобы молодые сотрудники в организуемой деятельности участвовали активно и творчески, ощущая на себе ответственность, которая подталкивала бы их к дальнейшему самосовершенствованию, профессиональному становлению.

3. Профессионально-творческий. Функцией этого этапа является расширение границ профессионального взаимодействия и обеспечение широкого спектра возможностей для осуществления его на разных уровнях – от внутригруппового и межгруппового до взаимодействия с различными структурными подразделениями. Оценочно-результативный компонент (рефлексивный) включает оценку и самооценку результатов деятельности и содержит критерии и показатели уровня сформированности профессионально важных качеств, предусматривает осуществление молодыми сотрудниками рефлексии, в процессе чего происходит осознание пути своего профессионального становления. Такая информация поможет самостоятельно корректировать свою деятельность, развивать способности к саморегуляции.

Выделенные компоненты этой Модели находятся в тесном единстве и взаимодействии, образуя целостную систему профессионального становления сотрудников ОВД. Главная цель построения Модели состоит в том, чтобы каждый молодой сотрудник в процессе целенаправленного воздействия мог не только получать широкий диапазон профессионально важных знаний, но и реализовывать себя в будущем как профессионал в различных видах деятельности.

Профессиональная направленность процесса управления конкурентоспособностью, которая с учетом высокой значимости профессиональной сферы способствует повышению активности молодых сотрудников ОВД, проявлению ими самостоятельности, позволяет повысить

уровень личной ответственности за результаты собственной деятельности и научить молодых сотрудников анализировать и прогнозировать результаты своих действий.

Проведение занятий, направленных на самоопределение и саморазвитие личности, это процесс, который обеспечивается путем интеграции знаний по совершенствованию профессиональной подготовки специалистов, предполагающий изменение целей, содержания обучения и способов формирования профессионально значимых качеств за счет специальных дисциплин и занятий.

В огромной степени сотрудники обучают себя сами, приобретая знания из опыта (самоуправляемое обучение). Но они узнают больше, если окружение, в котором они работают, способствует обучению: их следует поддерживать и стимулировать использовать свой опыт.

Система управления результативностью предполагает создание соответствующей обучающей среды и гарантирует наставничество и поддержку опытных сотрудников. Взаимодействие руководства с подчиненными дает множество возможностей обучения, будь то моментальный отклик на конкретную ситуацию или согласованная долгосрочная учебная программа или индивидуальный план развития.

Подводя итоги, следует отметить, что компонентная модель может быть представлена несколькими составляющими – ценностно-смысловыми, мотивационными, эмоционально-волевыми, когнитивными, поведенческими, социально-психологическими. Или как минимум четырьмя уровнями изучения надежности: личностным, деятельностным, функциональными социально-психологическим.

Резюмируя изложенное, отметим, что совокупность профессионально значимых, социально востребованных и мотивационно-ценностных качеств личности в конечном итоге определяет конкурентоспособность специалиста, способного максимально реализовать в практической деятельности

профессионально-личностные качества, самостоятельно разрешать возникающие проблемы в профессиональной деятельности, соответствовать современным требованиям и запросам рынка труда.

Выводы по первой главе.

2 УСЛОВИЯ И ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ ОВД

2.1 Механизм управления конкурентоспособностью молодых сотрудников ОВД на примере уголовного розыска

Решение задач по предупреждению и раскрытию преступлений в большей степени относится к компетенции подразделений уголовного розыска органов внутренних дел. Подразделения уголовного розыска в современном российском государстве выступают одним из ключевых элементов, осуществляющих функцию защиты прав и законных интересов людей, реализуя правоохранительную функцию в уголовной сфере. Как отмечает А.М. Артемьев, правоохранительная деятельность есть деятельность специальных органов, в данном случае подразделений уголовного розыска, в «компетенцию которых включены полномочия по обеспечению правопорядка в соответствующей сфере»¹.

Нормативно на подразделения уголовного розыска возложена обязанность по обеспечению раскрытия и оперативному сопровождению расследования уголовных дел по 178 статьям, предусмотренным Особенной частью УК РФ. Наряду с этим они раскрывают значительное количество преступлений, относящихся к компетенции и других оперативных подразделений органов Министерства внутренних дел РФ. Ежегодно ими устанавливается более 30% лиц, совершивших преступления (от общего количества выявленных), а по таким тяжким видам преступлений, как убийство, причинение тяжкого вреда здоровью, изнасилование, кража, грабеж и разбой этот показатель составляет более 90%². Именно поэтому, говоря об общественной значимости правоохранительной деятельности подразделений уголовного розыска, необходимо напомнить

¹ Артемьев А.М. Государственная правоохранительная служба: системные свойства, функции, правовое обеспечение: дис. ... д-ра юрид. наук. – М., 2008. – С. 65.

² Галахов С.С., Горшков А.А. Некоторые направления организационно-функционального развития подразделений уголовного розыска // Актуальные проблемы оперативно-розыскной и административной деятельности органов внутренних дел. – 2008. – № 3(7). – С. 144.

высказанную еще профессором Н.И. Селивановым позицию: «Чтобы судить о том, что розыск необходим в каждом преступном деле, что он – основа каждого предварительного следствия, не нужно никаких специальных знаний: это истина столь простая, что ее нельзя и доказывать»¹.

Между тем анализ практики уголовного розыска свидетельствует, что в деятельности указанных подразделений имеется ряд недостатков, оказывающих негативное влияние на противодействие преступлениям.

Так, результаты эмпирического исследования проведенного в Отделе полиции Курчатовский свидетельствуют, что в последние годы большую часть преступлений составляют кражи и мошенничества.

Почти половина зарегистрированных сообщений о преступлениях, поступающих на рассмотрение и доследственную проверку в уголовный розыск ОП Курчатовский, составляют мошенничества и тайные хищения денежных средств с банковских карт граждан.

Однако, следует заметить, что состояние борьбы с преступностью на территории Курчатовского района города Челябинска за 5 месяцев 2016 года по сравнению с тем же периодом 2015 года улучшилось.

Статистические сведения о состоянии борьбы с имущественными преступлениями общеуголовной направленности, а именно по преступлениям, предусмотренным ст.ст. 158, ст. 159 УК РФ. Показывают, что всего на территории Курчатовского района г. Челябинска зарегистрировано 1640 преступлений (АППГ – 1857), что на 11,7 % меньше в текущем периоде.

Из них преступлений, предусмотренных ст. 159 УК РФ (мошенничество), зарегистрировано 166 (АППГ – 176), это на 5,68 % меньше, процент раскрываемости преступлений составляет 21,08 % (АППГ – 14,47 %), что на 6,61% выше по сравнению с предшествующим периодом прошлого года.

Также следует отметить мошенничества, имеющие особый резонанс в обществе, совершенные в отношении пожилых людей, которые составляют

¹ Селиванов Н.И. Судебно-полицейский розыск у нас и во Франции // Юридический вестник. – 1984. – № 2. – С. 292.

40 преступлений (АППГ – 33), что на 21,2% больше, чем в предшествующем периоде. Доля от общего количества преступлений составила 2,2% (АППГ – 1,3%). Процент раскрываемости в текущий период составил 12,4 % (АППГ – 17,2%).

К имущественным преступлениям также относятся преступления, предусмотренные ст. 158 УК РФ (кража). Всего на территории Курчатовского района г. Челябинска за 5 месяцев 2016 года зарегистрировано 782 преступления, предусмотренных ст. 158 УК РФ (АППГ – 834), это на 6,24% меньше, чем за предшествующий период.

Из них, мошенничества (кражи денежных средств с банковских краж) зарегистрированные в текущем году, составляют 176 (АППГ – 221), что на 20,4% меньше, чем в предшествующем периоде.

Доля от всех совершенных преступлений составляет 10,7% (АППГ – 11,9%).

Необходимо отметить профессионализм сотрудников ОУР ОП Курчатовский. Личный состав ОП Курчатовский отличается опытными сотрудниками полиции, стаж их службы в органах внутренних дел в своем большинстве более 5, и даже более 20 лет. При этом в связи с реорганизацией органов внутренних дел в 2011 году и ротацией кадрового состава, относительное большинство сотрудников ОУР имеют стаж службы по замещаемой должности менее 5 – 10 лет. Более 70% личного состава имеют, либо получают на текущий момент высшее юридическое образование.

Исследуя сущность формирования конкурентоспособности сотрудников органов внутренних дел, мы провели исследование, ориентированное на сотрудников отдела полиции «Курчатовский» УМВД России по г. Челябинску, в котором были выявлены уровни удовлетворенности сотрудников условиями работы, уровень мотивации к службе в ОВД, уровень сотрудничества, самостоятельности, уровень ориентации на самообразование, а также уровень дискриминации, имеющий место быть в правоохранительной сфере. (Приложение В).

По результатам проведенного исследования, ориентированного на сотрудников отдела полиции «Курчатовский» УМВД России по городу Челябинску, можно констатировать, что из всех опрошенных сотрудников ОВД, очень довольны своей работой – 7% (из числа молодых сотрудников), большинство, а это 48% - довольны своей работой в целом (из них 57% из числа молодых сотрудников, 43% - сотрудники со стажем работы в ОВД 10 лет и более, из которых 14% - женщин, 86% мужчин), 41% - нейтрально относятся к работе (из них 42% - сотрудники с опытом, 58% - молодые сотрудники, из которых 20% - женщины, 80% - мужчины), 7% - недовольны своей работой (из числа сотрудников, имеющих опыт работы в ОВД более 10 лет, это 50% - мужчины, 50% - женщины). (Рис. 2.)

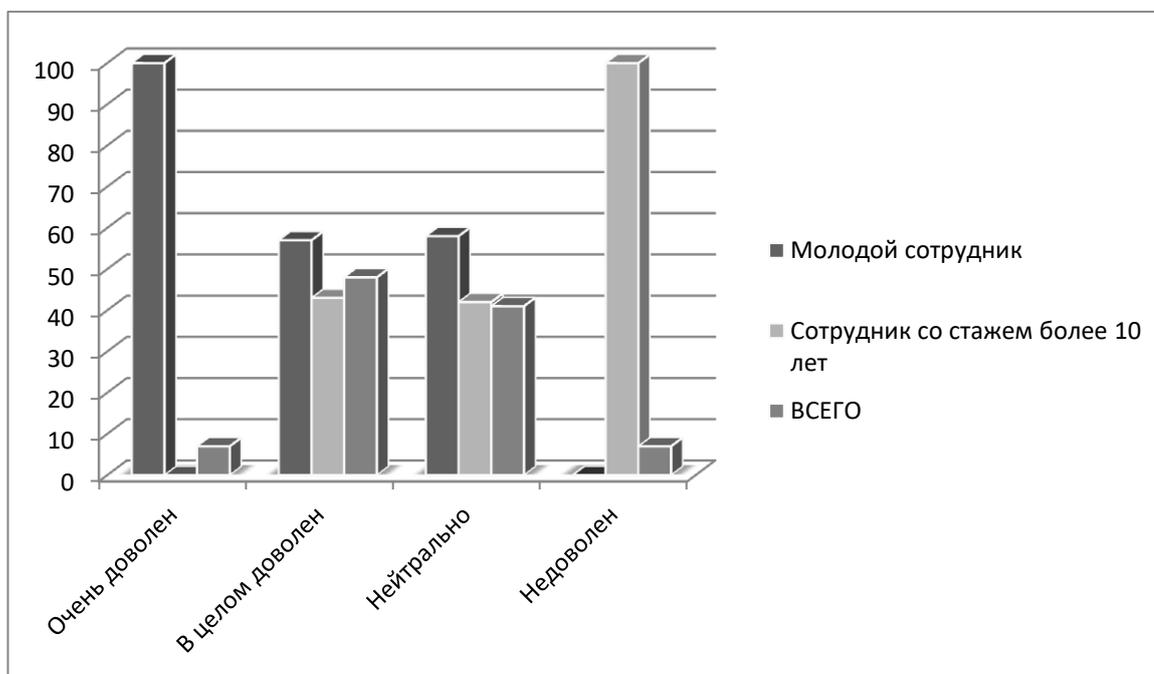


Рис. 2. Уровень удовлетворенности работой сотрудников ОП Курчатовский

Как видно из диаграммы, молодые сотрудники в основном удовлетворены условиями работы, а сотрудники со стажем скорее не удовлетворены, при этом основной причиной недовольства своей работой был назван ненормированный рабочий день, недостаточное оснащение рабочего места (условия труда).

По результатам исследования просматривается ощущение утраты собственной эффективности сотрудников со стажем службы более 10 лет, а также падение самооценки в рамках выгорания.

Среди профессий, в которых синдром профессионального встречается наиболее часто – работники правоохранительных органов.

Те или иные симптомы выгорания имеют более 50% сотрудников ОВД. Сложившийся синдром отмечается у 7% респондентов, в фазе формирования – у 42%.

Главная причина развития синдрома профессионального выгорания - несоответствие между личностью и работой, между повышенными требованиями руководителей к сотрудникам и реальными возможностями последних.

Зачастую синдром профессионального выгорания формируется из-за несоответствия между стремлением работников иметь больше самостоятельности в работе, самим искать способы и методы достижения тех результатов, за которые они несут ответственность и нерациональной, иногда жесткой политикой руководства в полиции в отношении рабочей активности и контроля за ней. Результат такого контроля – возникновение чувств бесполезности своей деятельности и отсутствие ответственности.

Отсутствие должного вознаграждения за оперативно-служебную деятельность переживается сотрудником как непризнание его труда, что может также привести к эмоциональной апатии, снижению эмоциональной вовлеченности в дела коллектива, возникновению чувства несправедливого к нему отношения и, соответственно, к выгоранию.

У сотрудника, не видящего перспектив в своей профессиональной деятельности, снижается удовлетворение работой, утрачивается вера в свои профессиональные возможности.

Интересен тот факт, что на вопрос: «Что мотивировало Вас на выбор данной профессии?» (допускалось несколько вариантов ответа) большинство – 35% выбрали ответ: «желание быть полезным обществу», одинаковое количество

процентов – по 24%, набрали ответы: «желание бороться с преступностью», «социальные гарантии», «случайно». Также следует отметить, что 21%, из числа опрошенных, выбрали данную профессию, продолжая традицию своих родителей, которые служили, либо служат в ОВД, такое же количество респондентов – 21% отметили «возможность рано уйти на пенсию», 10% - пришли в данную профессию из-за возможности получения бесплатного жилья, 3,5% - из-за высокой заработной платы. (Рис. 3).

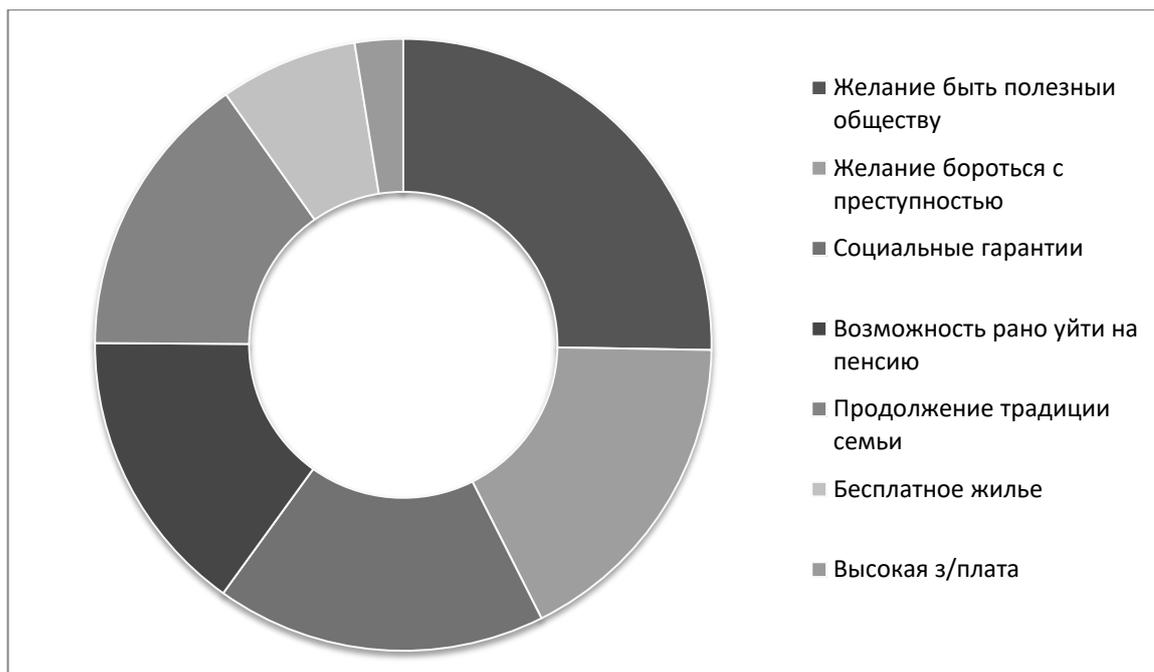


Рис. 3. Мотивация выбора профессии.

Больше всего в своей работе сотрудники ОВД ценят то, что работа дает им возможность проявить то, что они знают и умеют, то есть возможность реализовать себя, проявив профессионализм. 41,4% опрошенных выбрали данный вариант ответа, и это 100% - мужчины, из которых 58% - молодые сотрудники ОВД, 42% - сотрудники с опытом.

Такое же количество респондентов – 41,4% высоко ценят то, что они чувствуют себя полезными и нужными в своей профессии. Здесь одинаковое количество голосов распределилось между молодыми и опытными сотрудниками – по 50%. Однако, среди всех опрошенных мужчин, полезными и нужными чувствуют себя около 40% сотрудников, тогда как среди всех опрошенных

женщин – около 60%.

Также для женщин более важно, что за свою работу они получают высокую оплату, а для мужчин более важным является возможность быть более независимым и самостоятельным.

Мы предложили ситуацию, в которой сотруднику предлагают другую работу в том же ОВД, где он служит в данный момент. Условие, при котором бы респондент согласился поменять работу: (Рис. 4.).

На первом месте – 31% - если новая работа даст больше самостоятельности;

На втором месте – 27,5% - если работа будет более творческой и интересной;

На третьем месте – 24% - если будет более высокая заработная плата;

Далее, на четвертом месте – 10% - сотрудники, которые предпочитают остаться на работе, к которой привыкли;

Незначительный результат – по 3,5% набрали ответы: «если это очень нужно для ОВД» и «если будет нормированный рабочий день».

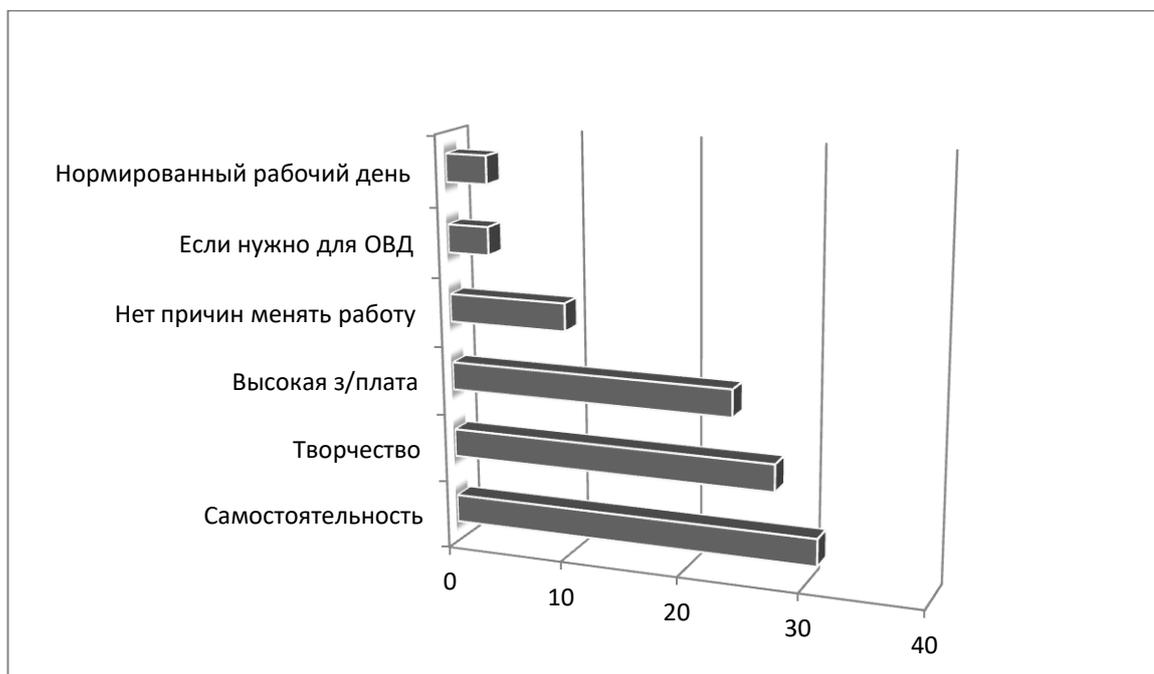


Рис. 4. Мотивация к смене работы.

По мнению 59% респондентов, сотрудники проявляют инициативу, вносят различные предложения в работе из-за стремления реализовать свои знания и опыт, выйти за установленные рамки, 31% опрошенных считает, что из-за

желания улучшить работу своего отдела. Незначительное количество респондентов (по 3,5%) считают, что сотрудники просто хотят выделиться перед руководством, хотят получить какую-либо выгоду, либо чувствуют особую ответственность за свою работу.

Уровень профессионализма, квалификации наиболее ценен для определения успеха сотрудника ОВД. 79% опрошенных отметили, что для них, это наиболее значимый фактор, 14% отметили, что важно уважение в коллективе, 7% - самостоятельность, независимость сотрудника.

Чтобы выявить в процессе служебной деятельности проявление различных форм дискриминации со стороны руководства, мы включили в анкету вопросы по данной проблеме.

41% респондентов никогда не наблюдали никаких проявлений дискриминации (100% ответивших являются мужчинами, из которых 67% - сотрудники с опытом, 33% - молодые сотрудники)

27,5% наблюдали, либо сами были жертвой дискриминации по половому признаку (из ответивших женщин, так считают – 100%, в соотношении ко всем опрошенным – женщин – 62,5%, мужчин – 37,5%)

Такое же количество – 27,5% - по возрастному признаку (100% ответивших являются мужчинами, из которых 75% - сотрудники с опытом, 25% - молодые сотрудники). 3,5% респондентов считают, что существуют проявления дискриминации по расовым признакам. (Рис. 5.)

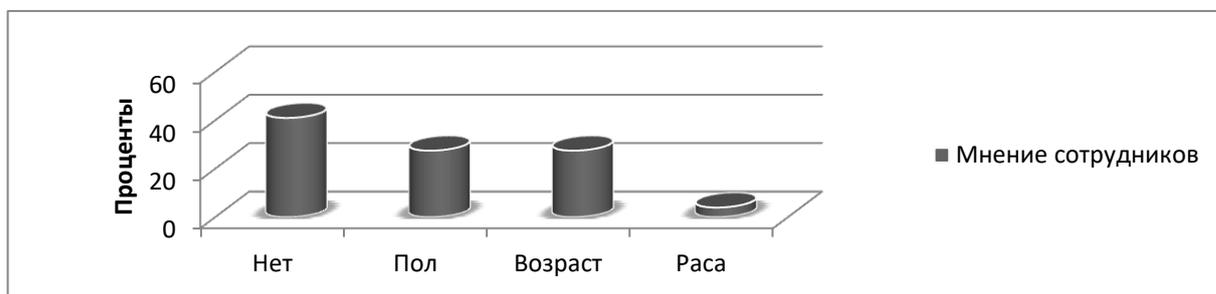


Рис. 5. Мнение сотрудников о проявлении дискриминации.

На вопрос: «У кого больше шансов продвинуться по карьерной лестнице?» мнения разделились в соотношении 52% к 48% между ответами: «у мужчин» и «у всех одинаковые шансы». Ни один респондент не ответил, что у женщин больше

шансов добиться успехов в профессиональной деятельности и продвинуться по карьерной лестнице. (Рис. 6.).

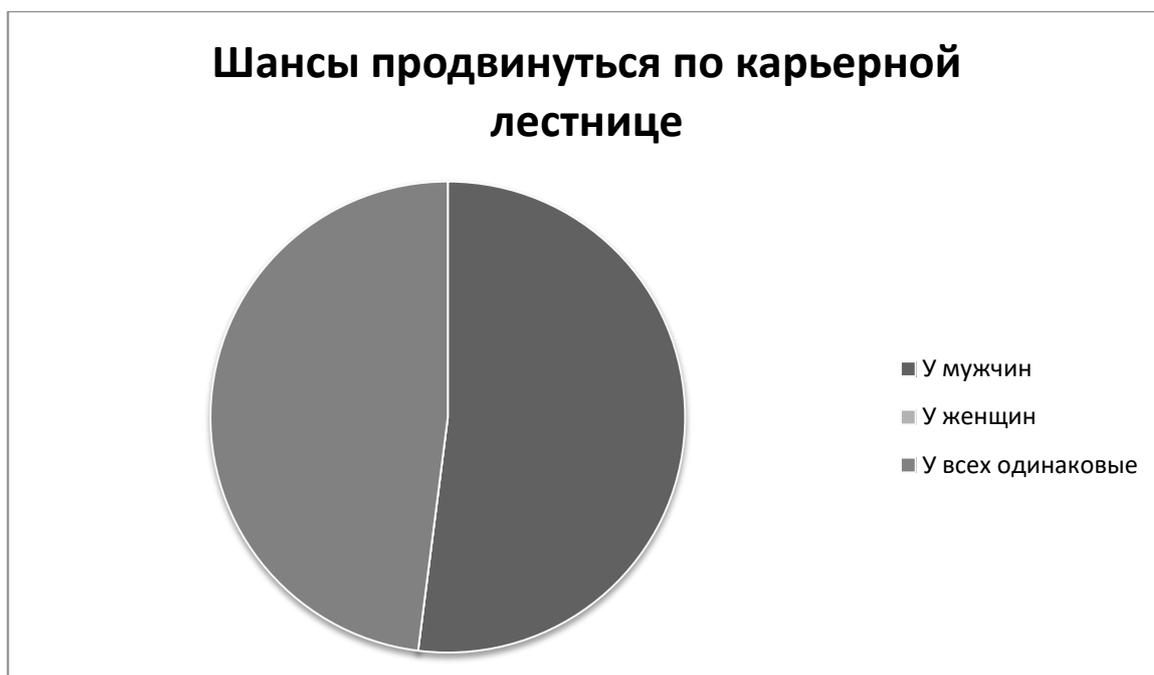


Рис. 6. Мнение сотрудников о карьерных возможностях.

По результатам проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

Большинство сотрудников ОВД считают, что их ценят за работу, их предложения рассматриваются всерьез. Сотрудник беспрепятственно может высказывать свое мнение в процессе своей деятельности.

Поровну разделились мнения по поводу того, что на работе уважают семейную и личную жизнь сотрудников.

Большинство респондентов воздержались и ответили «нейтрально» на вопрос о справедливом вознаграждении за свою работу. Также большинство ответили, что мотивировать к лучшим результатам в работе их может денежное вознаграждение, высокая заработная плата, профессиональные руководители и нормированный рабочий день.

Также респондентами были отмечены по степени значимости личностные качества человека применительно к должности «оперуполномоченный»:

- стрессоустойчивость;

- надежность;
- исполнительность и обязательность;
- аналитические способности и т.д.

На решение указанных проблем направлен институт наставничества.

Понимание наставничества как института, его развитие и внедрение предполагают в методологическом плане ориентацию руководителей на институциональный подход и использование его возможностей при решении задачи, поставленной в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»¹. Потребность в этом подходе возникает всякий раз, когда речь идет об изучении сущности, закономерностях возникновения, функционирования и развития институтов, их функции и роли в обществе и государстве.

Наставничество является малым (частным) институтом, сложившейся социальной практикой, и представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников по подготовке к самостоятельному, качественному и инициативному выполнению служебных обязанностей лицами, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел или получившими назначение на новую должность.

По своей основной функции институт наставничества следует отнести к группе институтов социализации, осуществляющих воспитание и передачу индивидам образцов поведения и способов деятельности, принятых в данном обществе (профессионально-функциональной группе). По мнению А.И. Ковалевой, институты социализации – это относительно устойчивые типы и формы социальной практики по передаче социальных норм, культурных ценностей и способов поведения индивидам для обеспечения их интеграции в

¹Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» // Российская газета. – 2012. – 9 мая.

общество¹.

В органах Министерства внутренних дел Российской Федерации накоплен значительный положительный опыт работы кадровых подразделений по внедрению наставничества. Руководитель органа определяет количество лиц, над которыми наставник одновременно осуществляет наставничество, в зависимости от его личностных качеств и объема выполняемой работы.

Утверждение сотрудника (специалиста) в качестве наставника производится приказом начальника органа внутренних дел по истечении не менее двух недель с момента назначения сотрудника стажером по должности либо назначения его на определенную должность. Основанием для издания приказа является рапорт непосредственного начальника.

Наставническая деятельность оценивается по ее завершении аттестационной комиссией. На основании предложения аттестационной комиссии руководитель органа внутренних дел может поощрить наставника в соответствии с имеющимися у него полномочиями. За наставническую деятельность сотрудникам, имеющим квалификационное звание «Специалист I класса – наставник», выплачивается денежное вознаграждение. За образцовое выполнение служебного долга, значительный вклад в профессиональное становление и воспитание сотрудников (стажеров) наставники, прослужившие в органах внутренних дел не менее двадцати лет и подготовившие не менее десяти человек представляются к награждению почетным знаком «Заслуженный сотрудник МВД Российской Федерации».

Непосредственное руководство наставничеством осуществляют заместители начальников органов внутренних дел по кадрам. Начальник органа внутренних дел и его заместитель по кадрам: а) представляют назначенного сотрудника (стажера) личному составу органа внутренних дел, объявляют приказ о закреплении за ним наставника; б) создают необходимые условия для совместного несения службы сотрудника (стажера) с закрепленным за ним

¹ Ковалева А.И. Институты социализации // Социологическая энциклопедия: В 2 т. – М.: Мысль, 2003. Т. 1. – С. 372.

наставником; в) организуют планомерное обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывают им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с сотрудниками; г) изучают, обобщают и распространяют положительный опыт организации наставничества¹.

Однако повышению конкурентоспособности молодых сотрудников уголовного розыска часто препятствуют особенности, связанные с работой в аппаратах уголовного розыска – ненормированный рабочий день, постоянное напряжение, постоянное решение правовых вопросов в критических ситуациях, невысокий уровень социальной защиты сотрудников² и т.д. Указанные особенности требуют назначения наставника из числа сотрудников структурного подразделения органа (подразделения), в котором проходит службу сотрудник (стажер), с учетом рекомендаций психологов.

В случае игнорирования значимости наставничества «потенциальными наставниками», прежде всего, следует разобраться с причинами такого игнорирования (например, страх любой ответственности или нежелание нести материальную ответственность за ошибки стажера, напряженность работы, зависть коллег и т.д.). Получить такую информацию можно в ходе опроса: личного интервью или анкетирования. Если выявленные причины нерациональны, то эффективно информирование сотрудников либо авторитетных для них лиц о реальном положении дел.

При отказе потенциального наставника проходить обучение следует прояснить причины отказа. Чаще всего к ним относится нежелание проходить обучение в свое свободное время или непонимание необходимости обучения («я и

¹ Приказ МВД РФ от 24 декабря 2008 г. № 1139 (ред. от 06 июля 2010 г.) «Об утверждении Положения об организации наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации»

² Обзор практики рассмотрения судами дел о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 23 декабря 2015 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2016. – № 6.

так все знаю, уже не одного стажера успешно обучил»). Такая ситуация сложна изначально, т.к. наставник не знает, чего хочет и, соответственно, не готов принимать предъявленные условия. Поэтому если есть возможность, то лучше выбрать более мотивированного сотрудника. Очевидно, данный вопрос необходимо тщательно прорабатывать на этапе подготовки с учетом наиболее действенных принципов мотивации.

В целях преодоления формализма при организации наставничества разъяснять сотрудникам государственного органа, что грамотно выстроенная и правильно функционирующая система наставничества позволяет организации добиться следующих эффектов:

- сокращение сроков выхода на плановый уровень результативности и эффективности деятельности государственного органа власти;
- повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника;
- снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной составляющей мотивации и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса;
- снижение риска профессионального выгорания ключевых наиболее опытных сотрудников, носителей знаний, навыков и системы корпоративных ценностей;
- предоставление опытным сотрудникам возможностей для карьерного роста как в горизонтальном, так и вертикальном направлении;
- повышение экономической эффективности системы подготовки кадров;
- укрепление командного духа, повышение лояльности сотрудников органа власти к его системе ценностей.

Наставничество, как и любой процесс, должно иметь конкретные, достижимые и измеримые цели и задачи, в противном случае оно будет выполнять деструктивную функцию и способствовать быстрому развитию синдрома эмоционального «выгорания» у всех участников.

От наставника требуются основательная профессиональная подготовка и значительные эмоциональные затраты. Наставничество требует дополнительных затрат времени и сил. Но наставники не должны считать, что эта работа выходит за пределы их обязанностей и относиться к своим подопечным как к обузе; однако такого отношения со стороны наставников трудно избежать, если в организации не создано условий для осуществления нормального учебного процесса, если работа наставников не получает должной поддержки и поощрения.

Одним из таких условий является установление регламента и стандартов, прав и обязанностей участвующих в наставничестве лиц, составление плана действий наставника и стажера, исходя из диагностики уровня развития его профессиональных знаний и навыков стажера, а также его профессиональных потребностей и результатов деятельности.

Второе условие – моральное и материальное поощрение наставников. Рекомендуется введение специальной надбавки за наставничество в структуру денежного содержания гражданских служащих. Существует также возможность заключения особых срочных служебных контрактов с наставником.

Третье условие – обучение руководителей работе преодолевать возражения потенциальных наставников и сопротивление коллектива. Способом профилактики отказа наставников проходить зачет для допуска к работе наставником является разъяснение процедуры и создание положительного настроения у наставников.

2.2 Предложения по формированию конкурентоспособности молодых сотрудников ОВД

В условиях обострения борьбы с организованной преступной деятельностью и коррупцией в органах внутренних дел (ОВД) просматриваются утрата отдельными сотрудниками профессионализма и снижение уровня их общей культуры. В связи с этим одна из наиболее важных проблем заключается в

надлежащем кадровом обеспечении процесса обновления ОВД.

Необходимо отметить ряд положительных тенденций в этой сфере. Так, Восстановлен объём набора на обучение в образовательные организации МВД России: в 2014 году зачислено 10312 человек. В суворовские военные училища зачислено 326 чел. и 100 чел. – в Самарский кадетский корпус Министерства внутренних дел Российской Федерации, созданный в целях социальной адаптации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

В 2014 году организован в качестве пилотного проекта «прямой набор» кандидатов на обучение без участия комплектующих органов внутренних дел, проведено в форме тестирования дополнительное вступительное испытание по истории в режиме удалённого доступа без участия сотрудников института в проверке экзаменационных работ кандидатов на обучение.

Приказом МВД России от 5 мая 2014 г. № 400 создан Крымский филиал Краснодарского университета МВД России в г. Симферополе.

Установлен порядок зачисления для продолжения обучения в образовательные организации системы МВД России граждан Российской Федерации и сотрудников органов внутренних дел, ранее обучавшихся в образовательных учреждениях МВД Украины¹.

Организовано профессиональное обучение 360 сотрудников МВД по Республике Крым, УМВД России по г. Севастополю, Симферопольского ЛО МВД России на транспорте, 342 сотрудника прошли обучение по программам дополнительного профессионального образования.

Завершен плановый этап оптимизации системы профессионального обучения (первоначальной подготовки) сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел. Приказом МВД России от 20 марта 2014 г. № 167 функции 20 центров профессиональной подготовки территориальных органов МВД России переданы ведомственным образовательным организациям.

Профессиональное обучение сотрудников органов внутренних дел

¹ Распоряжение МВД России от 7 апреля 2014 г. № 1/3181 // Официально не опубликовано.

осуществляется на базе 21 образовательной организации МВД России, их филиалов и 48 центров профессиональной подготовки, в которых за 2014 год прошли профессиональную подготовку 31 тыс. чел.; переподготовку 3,3 тыс. сотрудников; повысили квалификацию более 43 тыс. сотрудников органов внутренних дел.

Продолжается работа по организации обучения сотрудников правоохранительных органов иностранных государств на базе образовательных организаций системы МВД России (более 65 зарубежных государств).

В 2014 году в образовательных организациях системы МВД России по программам высшего образования проходили обучение 1036 иностранных специалистов, 856 человек прошли подготовку на курсах повышения квалификации.

Проведены мероприятия по совершенствованию научного обеспечения деятельности органов внутренних дел.

Научный потенциал МВД России составляет 460 докторов наук и 4604 кандидата наук, из них научный потенциал образовательных и научных организаций системы МВД России – 342 доктора и 2838 кандидатов наук.

В отчетном периоде общее количество проводимых научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ составило 1574, большая часть исследований (1023) проводится по заявкам органов внутренних дел и внутренних войск МВД России.

В рамках развития ведомственной науки в 2014 году организован и проведен конкурс на лучшую научно-исследовательскую работу по проблемам совершенствования деятельности органов внутренних дел Российской Федерации, по его итогам поощрен 61 сотрудник образовательных и научных организаций.

Следует пересмотреть критерии оценки кандидатов на службу в ОВД в целях ужесточения требований к их морально-нравственным качествам, уровню образования, а также степени психологической устойчивости и физической подготовки.

Необходимо вернуть доверие населения к ОВД, т.к. в настоящее время 34% респондентов заявляют, что не доверяют полиции в обеспечении своей личной и имущественной безопасности, а 54% – доверяют. (Рис. 7). Притом подавляющее большинство россиян (88%) в той или иной степени полагают, что следует помогать полиции. (Приложение Г).

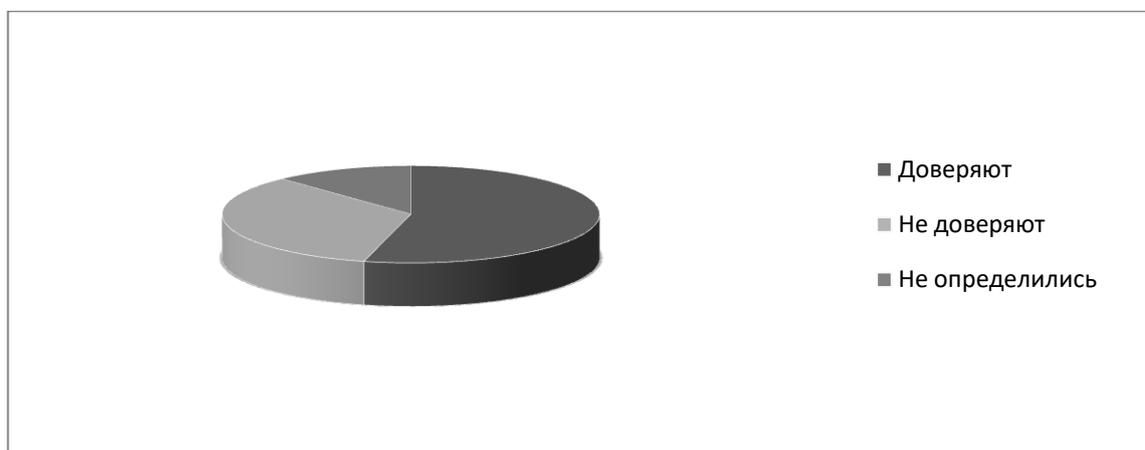


Рис. 7. Уровень доверия населения к полиции.

По их мнению (40% опрошенных), органы внутренних дел – это одна из наиболее эффективных структур по защите интересов граждан от преступных посягательств. Вместе с тем полиция, проводя в жизнь непопулярные, недостаточно продуманные законы, вызывает раздражение и недовольство граждан. И вся вина сотрудника заключается в последовательном исполнении соответствующих правовых предписаний. Вот почему несоответствие законов требованиям общественного развития, их несовершенство и бездействие, в том числе и регулирующих работу полиции, вполне понятно, отражается на общей оценке деятельности ОВД.

Сравнительный анализ результатов опроса граждан и работников полиции по вопросу о факторах, снижающих авторитет полиции, выявил следующие моменты. (Приложение Д).

Сотрудники полиции практически, как и граждане, в числе первых и основных факторов, способствующих снижению авторитета полиции, называют нарушения дисциплины и законности, грубость, бестактность, низкую культуру общения, вымогательство, поборы, взяточничество.

На это обращает внимание и руководство МВД России, которое, как и граждане РФ, в качестве действенного средства укрепления общественного порядка и усиления борьбы с преступностью указывает на фактор повышения качества отбора сотрудников и противодействие коррупции в органах внутренних дел (55% и 53% соответственно). Третье из широко разделяемых мнений – это необходимость улучшения профессиональной подготовки и повышения квалификации действующих сотрудников полиции (46%)¹. (Рис. 8).

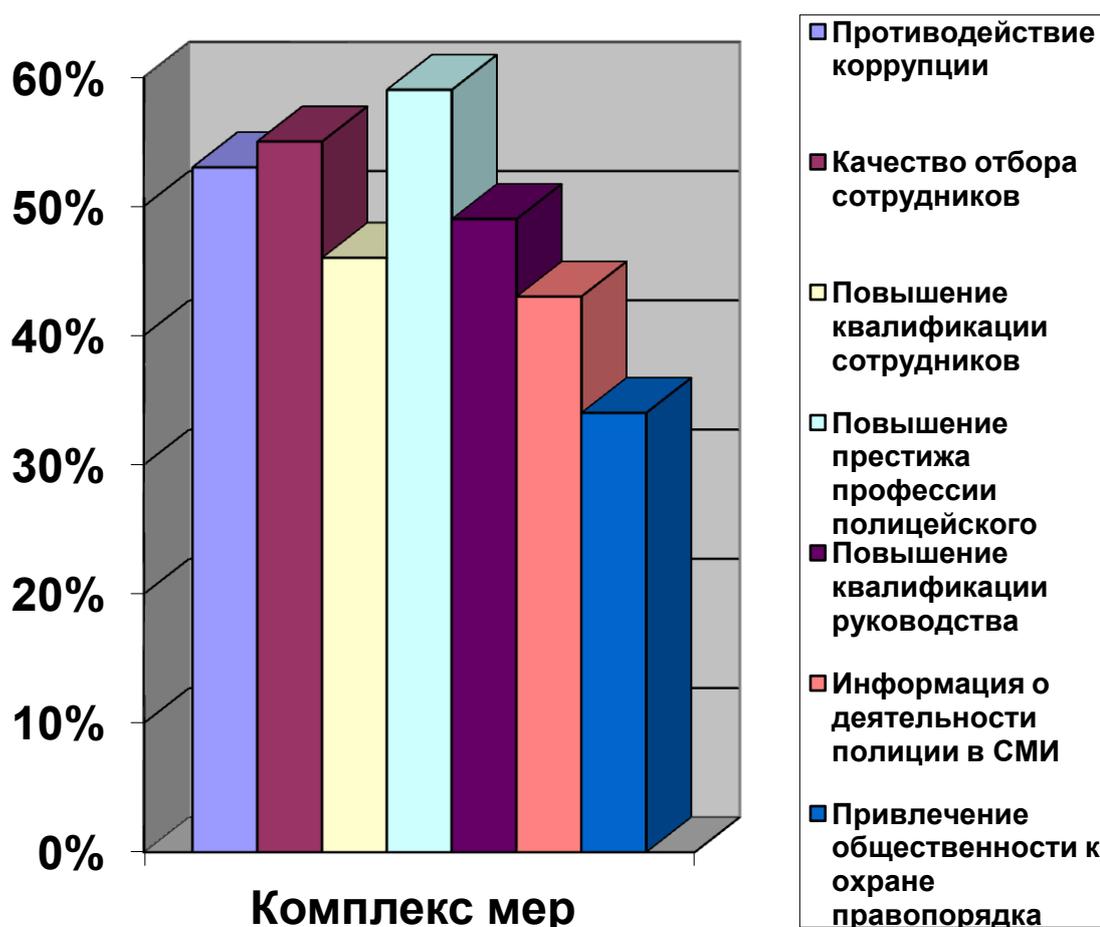


Рис. 8. Предложения по улучшению эффективности работы полиции

В качестве общих предложений по совершенствованию деятельности ОВД по повышению конкурентоспособности молодых сотрудников ОВД следует назвать необходимость в кратчайшие сроки повысить эффективность механизма

¹ Результаты исследования общественного мнения об уровне безопасности личности и деятельности органов внутренних дел Российской Федерации // Профессионал. Популярно-правовой альманах МВД России. – 2013. – № 1. – С. 25-31.

работы с кадрами, основными элементами которого являются: подбор (отбор) и расстановка кадров; воспитание и обучение кадров. Под термином «отбор кадров» следует понимать выделение какого-либо кандидата из числа других, наиболее соответствующего характеру и содержанию предстоящей трудовой функции. Профессиональный отбор предполагает именно выбор лучшего из нескольких кандидатов, который может оптимально осуществлять в будущем профессиональную деятельность. Научно обоснованный отбор должен строиться не на выборе наиболее способного кандидата из всех, а на основе соответствия качеств кандидата необходимым требованиям. Качества, необходимые работнику ОВД, могут быть выявлены только путем современных научных методик. В своей повседневной служебной деятельности сотрудник должен обладать интуицией, приобретенным опытом, различными творческими способностями, творческим нестандартным мышлением, объемом и скоростью памяти, вниманием, волевыми компонентами, выдержкой, самообладанием, эмоциональной зрелостью, быстротой умственной ориентировки, переключением внимания и т.д.

Требования, предъявляемые к сотруднику ОВД, изложены в ст. 9 ФЗ «О службе в ОВД РФ и внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ», а также в Кодексе профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации¹, который в настоящее время к сожалению утратил силу. Законодательством установлены определенные критерии в отношении лиц, принимаемых на службу в ОВД. Возрастной критерий для поступающих на службу – от 18 до 35 лет (п. 1, п. 3 ч. 1 ст. 17 вышеуказанного ФЗ), однако в п. 2 ст. 17, если говорить о нижнем пределе, следует учесть, что в образовательные учреждения высшего профессионального образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме вправе поступать в том числе граждане, не достигшие возраста 18 лет и не старше 25 лет (п. 2, п. 3 ч. 2 ст. 17 вышеуказанного ФЗ). Второй критерий для

¹ Янбухтин Р.М. Институт полиции: социально-политические основы повышения эффективности деятельности: монография. – Уфа: УЮИ МВД РФ, 2012. – С. 61 – 65, 69, 137, 143.

поступающих на службу – уровень образования.

Квалификационные требования к должностям в органах внутренних дел предусматривают наличие для должностей рядового состава и младшего начальствующего состава среднего (полного) общего образования, для должностей среднего начальствующего состава – образования не ниже среднего профессионального, соответствующего направлению деятельности, для должностей старшего и высшего начальствующего состава – высшего профессионального образования, соответствующего направлению деятельности (п. 2 ст. 9 вышеуказанного ФЗ). Третий критерий – личные и деловые качества, позволяющие выполнять возложенные на сотрудника обязанности. Однако расплывчатость и неопределенность данного требования не позволяют объективно подойти к отбору кадров. Четвертым критерием является физическая подготовка будущего сотрудника.

Отбор кандидатов для службы в ОВД требует переноса центра тяжести на подбор нужных людей, т.е. кадровые и воспитательные аппараты, руководители горрайорганов должны сами выбирать и всесторонне проверять каждую кандидатуру и лишь затем ходатайствовать о ее направлении для дальнейшего изучения.

Некоторые руководители, стараясь в количественном отношении выполнить утвержденную разрядку, рекомендуют в ряде случаев на работу в ОВД недостойных кандидатов, которые не могут устроиться в других отраслях. В результате поверхностного изучения деловых и моральных качеств вновь принятых в ОВД проникают случайные люди, политически незрелые, склонные к нарушениям служебной дисциплины. Задача, таким образом, состоит в том, чтобы в отборе кадров самое непосредственное участие принимали руководители и оперативный состав заинтересованных служб, т.е. нельзя считать подбор людей монополией кадрового аппарата.

Возможности для реализации этой задачи предоставлены действующим порядком отбора кадров на службу в ОВД, установленным соответствующим

ведомственным нормативным актом. Данный порядок отбора положительно скажется на уровне организаторской работы по комплектованию органов, значительно повысится требовательность, будут тщательно изучаться моральные и деловые качества кандидатов, их поведение в быту, состояние здоровья.

С учетом отечественного опыта по повышению конкурентоспособности молодых сотрудников ОВД, а также сложившейся практики внедрения и развития института наставничества в системе МВД России, изученной в рамках эмпирического исследования проведенного на базе Отдела полиции «Курчатовский» УМВД России по г. Челябинску предлагается реализовать следующие как нам кажется комплексные мероприятия по повышению конкурентоспособности молодых сотрудников ОВД.

При организации наставничества как основного механизма повышения конкурентоспособности следует учитывать не только особенности профессиональной служебной деятельности сотрудников аппаратов уголовного розыска и других подразделений ОВД, но и состояние кадрового потенциала, а именно:

1. При высокой текучести кадров необходима оперативная подготовка большого количества новых сотрудников. Особенно это актуально в связи с упразднением ведомственного ВУЗа действовавшего на территории региона.

2. Для полноценного вхождения в должность и минимизации профессиональных ошибок требуется время для выработки необходимых навыков.

3. В структуре органов внутренних дел обязательно должны быть профессионалы, обладающие экспертным уровнем владения профессиональными навыками, готовые проводить наставническую работу из расчета не более 2 – 3 человек обучаемых.

Необходимо также закрепить обязанности по организационному и документационному обеспечению деятельности органов управления за подразделением органа по вопросам службы и кадров. В ходе организационного

обеспечения наставничества главное внимание обратить на создание информационной базы о кандидатах в наставники; анализе и обобщении опыта работы наставников; поддержании контакта с наставником и лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, для оказания необходимой помощи в рамках своей компетенции. В сферу документационного обеспечения процесса наставничества включить деятельность по подготовке проектов нормативных актов, сопровождающих процесс наставничества; по оказанию консультационной помощи в разработке перечня мероприятий по наставничеству; по осуществлению контроля за завершением периода наставничества и внесение в личные дела сотрудников соответствующих записей и документов.

Особое значение имеет процедура подбора самих наставников. При выборе наставника следует исходить из положения о том, что наставником может быть сотрудник, обладающий необходимыми профессиональными компетенциями, а также знаниями и навыками, которые нужно передать подопечному. Им может стать непосредственный руководитель сотрудника, коллега, сотрудник кадрового подразделения, специально подготовленный наставник из числа сотрудников или даже ветеран органов внутренних дел. Поэтому к их выбору следует подходить взвешенно, четко соотнося область задач с возможностями и рисками применения того или иного способа наставничества.

В перечень основных видов навыков, которыми должен обладать кандидат на роль наставника, предлагается включить экспертные (экспертная оценка передаваемых знаний); профессиональные (высокий профессиональный уровень); коммуникативные (умение находить понимание в системе взаимоотношений наставника и подопечного); административные (умение формулировать и ставить задачи, организовывать и контролировать выполнение работ, анализировать результаты и проводить корректировку) и информационные навыки (умение правильно анализировать и интерпретировать информацию). Важно также обеспечить способность к самообразованию, позволяющую наставнику черпать из наставнической работы новые знания, навыки и опыт, которые могут быть

полезны как для наставника, так и для его подопечного.

Разработать стандартный набор форм и методов работы наставника с молодым сотрудником, в отношении которого осуществляется наставничество. Учитывать при выборе формы наставничества существующий уровень подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество, а также необходимый круг должностных обязанностей и наличие потенциальных наставников нужного профиля и квалификации.

Необходимо подготовить комплекс основных мероприятий по реализации наставничества и методики их проведения. Обеспечить последовательность действий наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

В перечень приоритетных включить мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с рабочим местом, коллективом; мероприятия по профессиональной и должностной адаптации лица, в отношении которого осуществляется наставничество; изучение теоретических и практических вопросов, касающихся исполнения должностных обязанностей; выполнение лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, демонстрационных и практических заданий; мероприятия по закреплению лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, профессиональных знаний и навыков; мероприятия по содействию в выполнении должностных обязанностей.

Развитие института наставничества в системе МВД России предполагает создание системы взаимосвязи между наставником и сотрудником, в отношении которого осуществляется наставничество, другими сотрудниками и руководителями. У них должно быть единое понимание логики, содержания и реализации всех процедур процесса наставничества. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение.

Единое видение ситуации достигается при наличии у участников процесса наставничества системы мотивов и стимулов, побуждающих их к совместным

действиям.

Для обеспечения непрерывности процесса развития института наставничества необходимо, чтобы наставник всегда был на шаг впереди подопечного либо за счет внешнего обучения, либо за счет саморазвития в ходе интенсивного обмена информацией с сотрудником, в отношении которого осуществляется наставничество.

В этом случае наставничество представляет собой не просто процесс развития практических навыков, а особую систему знаний, которая требует принципиально иного подхода к управлению. При таком подходе наставник встраивается в информационный поток между руководителем и сотрудником, обеспечивая эффективный вертикальный и горизонтальный обмен информацией и управление передаваемыми знаниями, навыками, технологиями.

Последовательность организационных мероприятий по созданию и развитию института наставничества в отношении молодых сотрудников ОВД предполагает:

- создание органов управления и контроля по вопросам развития наставничества, на заседаниях которых рассматривать вопросы о назначении наставников для молодых сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, на период испытательного срока; о назначении наставников для, назначенных на должность в порядке должностного роста; о правах и обязанностях участвующих в наставничестве лиц; о стимулировании труда наставников.

- формирование списка наставников из числа лиц, уволенных в связи с достижением предельного возраста нахождения на службе в органах внутренних дел, а также наставников для: сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, на период испытательного срока;

- разработка методики реализации наставничества, других документов методического сопровождения развития института наставничества в системе МВД России;

– издание приказа о назначении наставников для молодых сотрудников, а также для граждан, включенных в кадровый резерв, разработка других нормативных правовых актов для развития института наставничества;

– подготовка предложений представителю нанимателя по повышению эффективности мероприятий по реализации института наставничества в конкретном органе внутренних дел и подразделении.

Необходимо создать инфраструктуру института наставничества, включающую учебно-методическую базу (учебные пособия, памятки), организацию рабочего места молодого сотрудника, в отношении которого осуществляется наставничество в одном кабинете с наставником.

Завершающий этап наставничества предполагает подведение его итогов и получение обратной связи от наставников и лиц, в отношении которых осуществлялось наставничество (заполнение наставником формализованного отчета о результатах работы лица, в отношении которого осуществляется наставничество; заполнение молодым сотрудником, в отношении которого осуществлялось наставничество, формализованного отчета о прохождении наставничества и работе наставника).

На основе проведенного анализа рекомендуется систематическое издание обзора актуальных проблем и лучшей практики наставничества в органах внутренних дел.

Представление лучших наставников для поощрения руководству органа внутренних дел, а также правами вышестоящих руководителей.

Возможные виды поощрения: объявление благодарности; награждение почетной грамотой; присвоение классности до истечения установленного срока; рекомендация включения в кадровый резерв на вышестоящую должность, для замещения вакантной должности в порядке должностного роста; назначение на вышестоящую должность; материальное поощрение (выплата премии за выполнение особо важного и сложного задания).

Повышение конкурентоспособности молодых сотрудников ОВД является элементом системы управления кадрами и влияет на повышение конкурентоспособности системы МВД в целом.

Молодому сотруднику требуется помощь в том, чтобы в короткий срок наиболее эффективно получить возможность реализовать свои профессиональные, деловые и личностные качества в практической деятельности.

Эффективное формирование конкурентоспособности – это результат целенаправленной работы руководителя и опытного наставника, который обусловлен степенью проработанности плана и программы по повышению конкурентоспособности молодых сотрудников органов внутренних дел.

Конечные цели наставничества – это: социальная и профессиональная адаптация, закрепление молодого сотрудника в системе органов внутренних дел; помощь молодому сотруднику в овладении профессией, повышении квалификации, уровня навыков и знаний по смежным профессиям; развитие трудовой активности, творческого потенциала молодого сотрудника в условиях усвоения им целей и задач системы МВД.

Совершенствованию функционирования института наставничества в правоохранительной сфере должна способствовать система обучения наставников основам взаимодействия с молодыми специалистами, организация и проведение конкурса «Лучший наставник ОВД», представление лучших наставников к поощрению.

Наставничество является методом управления знаниями и развития тех конкурентоспособных качеств молодых сотрудников, которые могут обеспечить правоохранительной системе конкурентные преимущества.

Должны быть выработаны регламентирующие документы; выбраны формы наставничества; выработаны унифицированные подходы (сценарии) к организации и использованию механизма наставничества в отношении молодых сотрудников.

Резюмируя изложенное, отметим, что наставничество – оптимальная форма

профессионального обучения молодых сотрудников для повышения конкурентоспособности, жизнеспособности, выживаемости, стабильности правоохранительной системы и сохранения ее профессионального статуса.

Важно продолжить комплекс научно-исследовательских работ, посвященных изучению сложившихся моделей повышения конкурентоспособности молодых сотрудников органов внутренних дел, в том числе института наставничества, а также других получивших международное признание социальных практик повышения конкурентоспособности с целью их использования в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного магистерского диссертационного исследования в качестве обобщающих выводов предлагается рассматривать следующие.

В современной литературе можно встретить резко различающиеся трактовки понятий конкуренции и конкурентоспособности, в зависимости от авторского подхода к исследуемому вопросу.

Конкурентоспособность сотрудников полиции часто определяется через категорию «надежность».

Анализ различных аспектов деятельности сотрудников органов внутренних дел показывает, что проблема надежности субъекта данной сферы стабильно актуальна. Надежностью определяется степень эффективности деятельности, ее конечный результат, качественные и количественные показатели активности психических процессов, состояний и свойств.

Аксиологические нормы, провозглашаемые в требованиях к личности сотрудника полиции, обретают статус ценности только при условии личного принятия, сопричастности, энергетического переживания в процессе выбора и отстаивания ценностей. Соответственно, такие переживания должны наличествовать и в основаниях профессиональной среды, и в межсубъектном ценностном взаимодействии, и в образовательной системе, при формировании профессиональных компетенций молодых сотрудников ОВД.

В связи с этим необходимо уточнить понятие «конкурентоспособность сотрудника органов внутренних дел» и рассматривать его в аспекте способности сотрудника к соперничеству, к постоянному поддержанию заданного темпа в работе, ориентируясь на окружающих сотрудников.

Подводя итоги, исследуя все многообразие подходов к пониманию конкурентоспособности мы склоняемся к определению конкурентоспособности сотрудника ОВД – как к способности специалиста, обладающего комплексом профессиональных, деловых и личностных качеств, создающих преимущества перед другими специалистами, максимально реализовать их в практической

деятельности, обеспечивая высокий уровень выполнения оперативно-служебных задач.

Конкуренция между сотрудниками определяется квалификацией и морально-деловыми качествами, а конкурентоспособность характеризует меру развитости и использования этих свойств у одного сотрудника по сравнению с другим сотрудником. Таким образом, если рассматривать конкурентоспособность как меру, то необходимо определить единицу измерения, на базе которой будет осуществляться соотнесение и измерение конкурентоспособности сотрудника. До сих пор единицей измерения являлись раскрываемость преступлений и количество составленных протоколов об административных правонарушениях.

В правовом смысле, а более точно – ведомственно-правовом аспекте – система показателей именно в правоохранительной сфере определена в приказе МВД России от 31.12.2013 № 1040 «Вопросы оценки деятельности территориальных органов Министерства внутренних дел Российской Федерации», в соответствии с которым оценка производится по определенным показателям.

Основными факторами, определяющими трудоспособность и работоспособность, как элементы конкурентоспособности сотрудника, являются «разнообразие специальностей и уровень квалификации», а также «уровень умелости и интенсивности». Данные факторы при всём своем различии имеют одну сходственную категорию – это уровень квалификации.

Для подготовки сотрудников полиции, способных противостоять возникающим опасностям, которые сегодня превосходят ранее известные, существует необходимость, в силу специфики службы, постоянно совершенствовать свои социально значимые качества.

Учитывая специфику сотрудника ОВД как «системы», можно составить некий свод требований, предъявляемым к конкурентоспособному сотруднику:

- надежность и ответственность за порученное дело;
- стратегическое мышление и стратегический ресурс успеха, мотивации, оптимального разрешения конфликтов, инноваций, творчества и т.д.;

- способность определять личную ответственность перед обществом в ходе выполнения оперативно-служебных задач;
- способность к разумному риску в нестандартных ситуациях¹;
- стремление к самосовершенствованию и к саморазвитию;
- высокий уровень духовной культуры, уважения и самоуважения;
- дух инноватики и творческой активности².

Таким образом, выявлены основные показатели, которые обуславливают формирование и развитие конкурентоспособного сотрудника органов внутренних дел.

Модель управления конкурентоспособностью молодых сотрудников органов внутренних дел в данном конкретном исследовании представляет собой абстрактное представление системы управления конкурентоспособностью, выраженное в графической схеме, предназначенное для представления управленческих аспектов, влияющих на формирование конкурентоспособности молодых сотрудников органов внутренних дел.

В результате анализа теоретических подходов к решению проблемы построения эффективной модели управления конкурентоспособностью молодых сотрудников ОВД, можно утверждать, что модель должна базироваться на сочетании деятельностного, компетентностного, акмеологического подходов и включать три компонента: личностно-деловой, компетенционный и мотивационно-ценностный

Личностно-деловой компонент. Формирование профессионально значимых личностных качеств: нравственных, морально-волевых и других характерологических качеств и способностей, востребованных в профессиональной деятельности.

Компетенционный компонент. Компетентный в определенной области специалист обладает соответствующими профессиональными знаниями и

¹ Карпов А.В. Психология принятия управленческих решений. – М.: Юрист, 1998. – С. 43.

² Городецкая Н.И., Федоткина Т.А. Экономическая подготовка учащихся в учреждениях дополнительного образования // Внешкольник. – 2002. – №5. – С. 23.

способностями, позволяющими ему обоснованно судить об этой области и эффективно действовать в ней¹.

Мотивационно-ценностный компонент определяется четким пониманием социальной и личной значимости, стремлением к идеалу профессионала, доминированием мотива познавательного характера, выражающегося в устойчивой потребности в работе.

Совокупность профессионально значимых, социально востребованных и мотивационно-ценностных качеств личности в конечном итоге определяет конкурентоспособность специалиста, способного максимально реализовать в практической деятельности профессионально-личностные качества, самостоятельно разрешать возникающие проблемы в профессиональной деятельности, соответствовать современным требованиям и запросам рынка труда.

В качестве общих предложений по совершенствованию деятельности ОВД по повышению конкурентоспособности молодых сотрудников ОВД следует назвать необходимость в кратчайшие сроки повысить эффективность механизма работы с кадрами, основными элементами которого являются: подбор (отбор) и расстановка кадров; воспитание и обучение кадров.

Повышение конкурентоспособности молодых сотрудников ОВД является элементом системы управления кадрами и влияет на повышение конкурентоспособности системы МВД в целом.

Молодому сотруднику требуется помощь в том, чтобы в короткий срок наиболее эффективно получить возможность реализовать свои профессиональные, деловые и личностные качества в практической деятельности.

Эффективное формирование конкурентоспособности – это результат целенаправленной работы руководителя и опытного наставника, который

¹ Актуальные вопросы перехода Российской высшей школы на Федеральные государственные образовательные стандарты третьего поколения : учебно-методическое пособие. – <http://cito-web.yspu.org/link1/metod/met156/met156.html> (дата обращения 10 апреля 2015 г.).

обусловлен степенью проработанности плана и программы по повышению конкурентоспособности молодых сотрудников органов внутренних дел.

Конечные цели наставничества это: социальная и профессиональная адаптация, закрепление молодого сотрудника в системе органов внутренних дел; помощь молодому сотруднику в овладении профессией, повышении квалификации, уровня навыков и знаний по смежным профессиям; развитие трудовой активности, творческого потенциала молодого сотрудника в условиях усвоения им целей и задач системы МВД.

Совершенствованию функционирования института наставничества в правоохранительной сфере должна способствовать система обучения наставников основам взаимодействия с молодыми специалистами, организация и проведение конкурса «Лучший наставник ОВД», представление лучших наставников к поощрению.

Наставничество является методом управления знаниями и развития тех конкурентоспособных качеств молодых сотрудников, которые могут обеспечить правоохранительной системе конкурентные преимущества.

Должны быть выработаны регламентирующие документы; выбраны формы наставничества; выработаны унифицированные подходы (сценарии) к организации и использованию механизма наставничества в отношении молодых сотрудников.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Раздел 1 Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ)

2. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ (ред. от 03 июля 2016 г.) // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 49 (ч. 1). – Ст. 7020.

3. О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : федеральный закон от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ (ред. от 03 июля 2016 г.) // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 30 (ч. 1). – Ст. 4595.

4. О полиции : федеральный закон от 07 февраля 2011 г. № 3-ФЗ (ред. от 03 июля 2016 г.) // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 7. – Ст. 900.

5. Об общественных советах при Министерстве внутренних дел Российской Федерации и его территориальных органах : указ Президента РФ от 23 мая 2011 г. № 668 (ред. от 24 июля 2015 г.) // Российская газета. – 2011. – 27 мая.

6. Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления : указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 // Российская газета. – 2012. – 9 мая.

7. Вопросы оценки деятельности территориальных органов Министерства внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 31.12.2013 № 1040

8. Об утверждении Положения об организации наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД РФ от 24 декабря 2008 г.

Раздел 2 Литература

1. Актуальные вопросы перехода Российской высшей школы на Федеральные государственные образовательные стандарты третьего поколения: учебно-методическое пособие. – Электронный ресурс. Режим доступа: <http://citoweb.uspu.org/link1/metod/met156/met156.html>.

2. Ахметова, А.А. Механизм формирования конкурентоспособности сотрудника органов внутренних дел // Управление в правоохранительной сфере: направления развития теории и практики: материалы международной научно-практической конференции, 22 апреля 2016 г. / А.А. Ахметова; отв. ред. З.Р. Танаева. – Челябинск: Издат. центр ЮУрГУ, 2016. – С. 15-18.

3. Артемьев, А.М. Государственная правоохранительная служба: системные свойства, функции, правовое обеспечение: дис. ... д-ра юрид. наук / А.М. Артемьев. – М., 2008. – С. 65.

4. Башков, А.В. Проектирование самовоспитания профессионально значимых качеств курсанта вуза МВД России: дис. ... канд. пед. наук / А.В. Башков. – Барнаул, 2004. – 158 с.

5. Белкин, В.В. Правовое обеспечение управления / В.В. Белкин, Л.Л. Грищенко // Труды Академии управления МВД России. – 2012. – № 2. (22). – С. 31-33.

6. Боброва, И.А. Психологические особенности самоопределения личности на начальной стадии профессиогенеза / И.А. Боброва, Н.А. Гончарова // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2014. – № 4(64). – С. 198–205.

7. Борейко, Л.И. Концептуальные основы модели профессиональной готовности выпускников к производственной деятельности / Л.И. Борейко, А.Ф. Караваев // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2014 – № 3. –

С. 30–31.

8. Буданов, А.В. Педагогика личной безопасности сотрудников органов внутренних дел: монография / А.В. Буданов. – М., 1997. – С. 124.

9. Васильева, З.А. Иерархия понятия конкурентоспособности субъектов рынка / З.А. Васильева // Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. – № 2. – С. 83–90.

10. Галахов, С.С. Некоторые направления организационно-функционального развития подразделений уголовного розыска / С.С. Галахов, А.А. Горшков // Актуальные проблемы оперативно-розыскной и административной деятельности органов внутренних дел. – 2008. – № 3(7). – С. 144.

11. Городецкая Н.И. Экономическая подготовка учащихся в учреждениях дополнительного образования / Н.И. Городецкая, Т.А. Федоткина // Внешкольник. – 2002. – № 5. – С. 23.

12. Дерешко, Б.Ю. Содержание и организация индивидуальной воспитательной работы в органах внутренних дел / Б.Ю. Дерешко; под общ. ред. В. Л. Кубышко. – М., 2010. – С. 105-109.

13. Долинский, Г.Т. Маркетинг и конкурентоспособность промышленной продукции / Г.Т. Долинский, И.А. Соловьев. – М.: Экономика, 1991.

14. Жуплев, А.В. Эффект горизонта: руководитель и кадры / А.В. Жуплев. – М.: Моск. рабочий, 1989. – С. 3.

15. Зуева, Л.Ю. Личностные и профессионально важные качества как основа профессиональной компетентности дознавателя / Л.Ю. Зуева // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2009. – № 1. – С. 17.

16. Иваницкий, А.Т. Возможности интерактивных технологий в формировании компетентности специалиста в вузе / А.Т. Иваницкий // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2012. – № 3(55). – С. 179–183.

17. Караваев, А.Ф. Условия профессионального становления сотрудников ОВД / А.Ф. Караваев, Г.И. Левин // Психопедагогика в правоохранительных

органах. – 2012. – № 4. – С. 44.

18. Караваев, Ф.Ф. Психологическое здоровье и здоровьесберегающие технологии в образовании / Ф.Ф. Караваев // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2014. – № 3(58). – С. 69.

19. Кархалев, И.В. Акмеологические особенности развития правовой компетентности сотрудников наркоконтроля: дис. ... канд. психол. наук / И.В. Кархалева. – М., 2007. – 190 с.

20. Ковалева, А.И. Институты социализации / А.И. Ковалева // Социологическая энциклопедия: В 2 т. – М.: Мысль, 2003. Т. 1. – С. 372.

21. Копылов, А.В. Теоретические основы конкурентоспособности предприятия: обзор определений / А.В. Копылов, Е.К. Пономарева // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2010. – № 3 (13). – С. 109 – 115.

22. Кормнов, Ю. Внешнеэкономические связи России в условиях глобализации мировой экономики / Ю. Кормнов // Экономист. – 2000. – № 9. – С. 31 – 36.

23. Коросташивец, М.В. Инновационные банковские технологии как фактор конкурентоспособности российских коммерческих банков / М.В. Коросташивец // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2010. – № 3 (13). – С. 68 – 73.

24. Крук, В.М. Проблема личностной надежности специалиста в отечественных концептуальных психологических исследованиях / В.М. Крук // Российский научный журнал. – 2012. – № 2(27). – С. 164–170.

25. Мальцева, О.А. Педагогические условия профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел в учебных центрах МВД России: дис. ... канд. пед. наук / О.А. Мальцева. – Орел, 2008. – 214 с.

26. Марьин, М.И. Научно-практические проблемы повышения эффективности психологической работы в ОВД / М.И. Марьин // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2014. – № 1. – С. 81.

27. Марьин, М.И. Психологическая подготовка сотрудников полиции к профессиональной деятельности: учеб.-метод. пособие / М.И. Марьин, В.Е. Петров, А.Д. Сафронов. – Домодедово, 2014. – С. 19–21.
28. Никифоров, Г.С. Надежность профессиональной деятельности / Г.С. Никифоров. – СПб., 1996. – 176 с.
29. Отставнова, Л.А. Системный подход к исследованию отношений «человек – производство» / Л.А. Отставнова // Каспийский регион: политика, экономика, культура. – 2012. – № 2 (31). – С. 178 – 183.
30. Пенионжек, Е.В. Факторы развития личности в рамках индивидуальной воспитательной работы / Е.В. Пенионжек // Психопедагогика в правоохранительных органах.– 2015.– № 1(60). – С. 33.
31. Плаксин, А.А. Ценностно-смысловой подход в воспитании профессиональной готовности сотрудников органов внутренних дел к реализации основных принципов деятельности полицейского / А.А. Плаксин // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2011. – № 2. – С. 217-221.
32. Профессионально-личностные ориентации в современном высшем образовании: учеб. пособие. – М., 2014.– С. 13-14.
33. Психологическая подготовка сотрудников полиции к профессиональной деятельности: учеб.-метод. пособие / М.И. Марьин и др. – Руза, 2014. – С. 19.
34. Савельева, М.А. Конкуренция: обзор тенденций / М.А. Савельева. – Н.Н, ВШЭ 2002.
35. Сартакова, Е. М. Социально-личностные компетенции и условия их развития / Е.М. Сартакова. –Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.jurnal.org/articles/2008/ped23html>
36. Сотникова, С.И. Конкуренентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания / С.И. Сотникова // Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. – № 2. – С. 18-24.
37. Селиванов, Н.И. Судебно-полицейский розыск у нас и во Франции /

Н.И. Селиванов // Юридический вестник. – 1884.– № 2. – С. 292.

38. Статный, В.М. Концепция неопределенных состояний субъекта правоохранительной деятельности: акмесинергетический подход / В.М. Статный // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2014. – № 1. – С. 123.

39. Статный, В.М. Целевой, ценностно-смысловой и предметный генезис правоохранительной деятельности / В.М. Статный // Психология и право. – 2011. – № 3.

40. Столяренко, А.М. Мировой педагогический опыт и профессиональное образование в МВД РФ на рубеже XXI века: учеб.-метод. мат-лы по курсу «Мировые педагогические школы» / А.М. Столяренко. – М., 1997. – С. 89.

41. Танаева, З.Р. Конкурентоспособность молодых сотрудников правоохранительных органов как необходимое условие успешной профессиональной деятельности / З.Р. Танаева, А.А. Ахметова // Правопорядок: история, теория, практика. – 2016. – № 2 (9). – С.46-49.

42. Танаева, З. Р. Педагогическая концепция подготовки будущих юристов к работе с несовершеннолетними правонарушителями : автореф. дис. ... канд. пед. наук / З.Р. Танаева. – Челябинск, 2008. – 22 с.

43. Федотов, А.Ю. Системно-ситуативный подход в профессиональной подготовке сотрудников ОВД / А.Ю. Федотов // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2015. – № 1(60). – С. 3–7.

44. Федулов, Б.А. Личностно-профессиональное развитие курсантов высших военных учебных заведений (аксиологический подход): дис. ... д-ра пед. наук / Б.А. Федулов. – Барнаул, 2000. – 345 с.

45. Хазова, С. А. Компетентность конкурентоспособного специалиста по физической культуре и спорт : монография / С.А. Хазова. – М. : Изд-во Академия Естествознания, 2010.

46. Шалаков, Ю. А. Влияние профессионального самообразования на эффективность деятельности офицера налоговой полиции : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Ю.А. Шалаков. – М., 2000.

47. Экстремальная психология в особых условиях деятельности: монография / ред. Б.Г. Бовин, А.В. Кокурин, А.М. Раков. – М., 2015. – 37 с.

48. Янбухтин, Р.М. Институт полиции: социально-политические основы повышения эффективности деятельности: монография / Р.М. Янбухтин. –Уфа: УЮИ МВД РФ, 2012. – С. 61-65, 69, 137,143.

49. Янченко, Е.В. Конкурентоспособность человеческих ресурсов в системе трудовых отношений современного общества / Е.В. Янченко // Вестник Томского государственного университета. – 2011. – № 343. – С. 163–170.

50. Яхварова, Е.В. Конкурентоспособность человеческих ресурсов региона // Человеческие ресурсы: формирование, развитие, использование: материалы Всероссийской научно-практич. конф. / Е.В. Яхварова.– Саратов: СГТУ, 2009. – С. 52 – 54.

Раздел 3 Материалы правоприменительной практики

51. Информация о результатах мониторинга правоприменения законодательства Российской Федерации, регулирующего правоотношения в сфере участия граждан в охране общественного порядка // Доклад о результатах мониторинга правоприменения, осуществленного Министерством внутренних дел Российской Федерации в 2015 году.

52. Информация о результатах мониторинга правоприменения законодательства Российской Федерации, регулирующего правоотношения в сфере организации государственной гражданской службы // Доклад о результатах мониторинга правоприменения, осуществленного Министерством внутренних дел Российской Федерации в 2015 году.

53. Информация о результатах мониторинга правоприменения законодательства Российской Федерации, регулирующего производство дознания в сокращенной форме, в том числе о результатах достижения цели существенной экономии затрат на ресурсное обеспечение дознания, о результатах достижения

цели реального упрощения дознания, о причинах, препятствующих эффективной реализации дознания в сокращенной форме, о проблемах, возникающих в правоприменительной практике // Доклад о результатах мониторинга правоприменения, осуществленного Министерством внутренних дел Российской Федерации в 2015 году.

54. Информация о результатах мониторинга правоприменения ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих порядок организации ведомственного контроля за деятельностью органов внутренних дел Российской Федерации // Доклад о результатах мониторинга правоприменения, осуществленного Министерством внутренних дел Российской Федерации в 2015 году.

55. Информация о результатах мониторинга правоприменения ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих правоотношения в области поступления граждан Российской Федерации на службу в органы внутренних дел Российской Федерации // Доклад о результатах мониторинга правоприменения, осуществленного Министерством внутренних дел Российской Федерации в 2015 году.

56. Информация о результатах мониторинга правоприменения ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих порядок отчисления, восстановления и перевода обучающихся в федеральных государственных организациях, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении МВД России // Доклад о результатах мониторинга правоприменения, осуществленного Министерством внутренних дел Российской Федерации в 2015 году.

57. Информация о результатах мониторинга правоприменения ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих порядок назначения граждан Российской Федерации на должности рядового состава, младшего, среднего и старшего начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, принимаемых на службу в органы внутренних дел

Российской Федерации, а также сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, назначаемых на указанные должности в порядке перевода // Доклад о результатах мониторинга правоприменения, осуществленного Министерством внутренних дел Российской Федерации в 2015 году.

58. Обзор практики рассмотрения судами дел о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, утвержден Президиумом Верховного Суда РФ 23.12.2015 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2016. – № 6.

59. Порядок проведения процедуры дактилоскопической регистрации граждан, проходящих службу, государственную службу, работающих в органах внутренних дел Российской Федерации, и установления ответственности данных лиц за отказ либо уклонение от прохождения обязательной дактилоскопической регистрации // Доклад о результатах мониторинга правоприменения, осуществленного Министерством внутренних дел Российской Федерации в 2015 году.

60. Результаты исследования общественного мнения об уровне безопасности личности и деятельности органов внутренних дел Российской Федерации // Профессионал. Популярно-правовой альманах МВД России. –2013.– № 1. –С. 25 – 31.

Таблица трактовок понятия «конкурентоспособность»

№ п/п	Автор	Понятие «конкурентоспособность»
1	2	3
1	Азоев Г.Л., Завьялов П.С., Лозовский Л.Ш., Поршев А.Г., Райзберг Б.А.	Конкурентоспособность - экономический процесс взаимодействия, взаимосвязи и борьбы между выступающими на рынке предприятиями в целях обеспечения лучших возможностей сбыта своей продукции, удовлетворения разнообразных потребностей покупателей
2	Андреева О.Д., Кредисов А.И.	«Конкурентоспособность – это характеристика товара, отражающая его отличие от аналогичного конкурентного товара как по степени соответствия конкретной потребности, так и по затратам на ее удовлетворение»
3	Андрианов В. Д.	Конкурентоспособность - «комплекс потребительских, ценовых и качественных характеристик, определяющих его успех на внутреннем и внешнем рынке».
4	Ансофф И.	Конкурентоспособность- концентрированное выражение экономических, научно-технических, производственных, организационно-управленческих, маркетинговых и других возможностей организации.
5	Бахматов Т.Г., Колесникова Т.В.	Конкурентоспособность можно сформулировать, как представление о предельной полезности объекта для субъекта.
6	Богданов М.И.	Конкурентоспособность – относительная характеристика, отражающая отличие процесса развития предприятия от предприятий-конкурентов как по степени удовлетворения своими товарами или услугами конкретной потребности, так и по эффективности хозяйственной деятельности.
7	Васильева З.А.	Способность участника рынка отвечать запросам заинтересованных лиц в сравнении с аналогичными субъектами, способность опережать других, применяя все свои конкурентные преимущества для достижения поставленной цели.
8	Википедия[Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://wikipedia.ru	Конкурентоспособность – способность определенного объекта превзойти конкурента в заданных условиях.
9	Долинский Г., Соловьев И.	Понятие конкурентоспособности совершенно оправданно анализируется в сопоставлении с другой важнейшей технико-экономической категорией качеством продукции. В то же время авторы разделяют понятия «качество» и «потребительная стоимость», исходя из той посылки, что «...потребительная стоимость аккумулирует в себе все свойства продукции,

№ п/п	Автор	Понятие «конкурентоспособность»
1	2	3
		которые связаны с ее способностью удовлетворять человеческие потребности, тогда как качество характеризуется лишь частью этих свойств, имеющих отношение к заданным характеристикам конкретной продукции».
10	Забелин П.В., Моисеева Н.К.	Дают определение конкурентоспособности как способности приносить прибыль на вложенный капитал в краткосрочном периоде не ниже заданной, или как превышение над среднестатистической прибылью в соответствующей сфере бизнеса.
11	Закон РФ «О конкуренции»	Конкурентоспособность - это состязательность хозяйствующих субъектов, когда их самостоятельные действия эффективно ограничивают возможность каждого из них односторонне воздействовать на общие условия обращения товаров на соответствующем товарном рынке.
12	Киперман Г.Я.	Конкурентоспособность - процесс взаимодействия, взаимосвязи и борьбы изготовителей и поставщиков при реализации продукции, экономическое соперничество между обособленными товаропроизводителями или поставщиками товаров (услуг) за наиболее выгодные условия сбыта
13	Кныш М.И.	Конкурентоспособность - степень притягательности данного продукта для совершающего реальную покупку потребителя. Конкурентоспособность связана не с отличительными характеристиками товара как таковыми, а с его привлекательностью для клиентов делающих покупку
14	Коросташивец М.В.	Конкурентоспособность - состязательный процесс конкурирующих участников на любом рынке
15	Макконнел К.Р., Брю С.Л.	Конкурентоспособность - наличие на рынке большего числа независимых покупателей и продавцов и возможность для покупателей и продавцов свободно входить на рынок и покидать его
16	Маршалл А.	Конкурентоспособность - состязание одного человека с другим, особенно при продаже или покупке чего-либо
17	Сотникова С.И.	Конкурентоспособность - способность к индивидуальным достижениям в труде, представляющим вклад в достижение организационных целей.
18	Спиридонов И.А. , Перцовский Н.И.	Конкурентоспособность - экономический процесс взаимодействия, взаимосвязи и борьбы между

Продолжение приложения А

№ п/п	Автор	Понятие «конкурентоспособность»
1	2	3
		выступающими на рынке предприятиями в целях обеспечения лучших возможностей сбыта своей продукции, удовлетворения различных потребностей покупателей и получения наибольшей прибыли.
19	Фаминский И.	Под конкурентоспособностью понимает лишь некоторые технические характеристики продукции, фирмы или отрасли
20	Фатхутдинов Р.А.	Конкурентоспособность - это способность объекта выдерживать конкуренцию в сравнении с аналогичными объектами на данном рынке. Конкурентоспособность - процесс управления субъектом своими конкурентными преимуществами для достижения победы или других целей в борьбе с конкурентами за удовлетворение объективных или субъективных потребностей в рамках законодательства либо в естественных условиях
21	Швец В.Е.	«Конкурентоспособность продукции есть не что иное, как проявление качества продукции в условиях рыночных отношений и определяется способностью продукции быть проданной на конкретном рынке, в максимально возможном объеме и без убытков для изготовителя»
22	Энциклопедический словарь экономики и права	Конкурентоспособность – способность организации отвечать требованиям конкурентного рынка, запросам покупателей в сравнении с конкурентами.
23	Юрьева Т.В.	Конкурентоспособность - «соствязание между товаропроизводителями за наиболее выгодные сферы приложения капитала, рынки сбыта, источники сырья»

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Критерии оценки деятельности территориальных органов Министерства
внутренних дел Российской Федерации

№ п/п	Показатели	Коэффициент значимости	Характерис- тика показателя
1	2	3	4
1.	Защита личности, общества, государства от противоправных посягательств		
1.1.	Количество граждан, погибших от противоправных посягательств, совершенных в отчетном периоде (без учета погибших в ДТП), в расчете на 100 тыс. населения	10	отрицательный
1.2.	Количество предварительно расследованных тяжких и особо тяжких преступлений общеуголовной направленности<1> в расчете на 100 единиц штатной численности министерств внутренних дел по республикам, главных управлений, управлений Министерства внутренних дел Российской Федерации<2> по иным субъектам Российской Федерации<3>	10	положительный
1.3.	Доля тяжких и особо тяжких преступлений против личности, уголовные дела по которым впервые приостановлены по п.п. 1 - 3 ч. 1 ст. 208 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации, от общего числа преступлений данной категории, по которым принято решение	10	отрицательный
1.4.	Число лиц, уголовные дела в отношении которых направлены в суд по тяжким и особо тяжким преступлениям экономической направленности (без учета преступлений коррупционной направленности), в расчете на 100 единиц штатной численности подразделений полиции	10	положительный
1.5.	Число лиц, уголовные дела в отношении которых направлены в суд по тяжким и особо тяжким преступлениям коррупционной направленности, в расчете на 100 единиц штатной численности подразделений полиции	10	положительный
1.6.	Число выявленных лиц по преступлениям против собственности в расчете на 100 единиц штатной численности подразделений полиции	10	положительный
1.7.	Соотношение количества укрытых от учета преступлений<4>, выявленных прокурорами, к доле укрытых от учета преступлений, выявленных сотрудниками территориального органа МВД России, в общем количестве выявленных укрытых от учета преступлений	10	отрицательный< 5>
1.8.	Доля числа отмененных по инициативе прокурора и (или) в соответствии с решением суда постановлений об отказе в возбуждении уголовного дела с последующим возбуждением уголовного дела (без учета прекращенных	10	отрицательный

Продолжение приложения Б

№ п/п	Показатели	Коэффициент значимости	Характерис- тика показателя
1	2	3	4
	впоследствии по реабилитирующим основаниям) в общем числе вынесенных постановлений об отказе в возбуждении уголовного дела		
2.	Предупреждение и пресечение преступлений		
2.1.	Сумма отношений числа лиц, попадающих под административный надзор, к числу лиц, состоящих под административным надзором, и числа лиц, состоявших под административным надзором, совершивших преступления (за исключением лиц, совершивших преступления, инициативно выявленные сотрудниками полиции, предусмотренные ст. 112, 115, 116, 117, 119, 150, 151, 156, ч. 1, 2 ст. 213, ч. 1, 4 ст. 222, ст. 228, 228.1, 228.2, 228.3, 228.4, 231, 232, 241, 314.1, 318, 319 Уголовного кодекса Российской Федерации<б>, а также лиц, совершивших преступления, предусмотренные ст. 157 УК РФ), в расчете на 10 лиц, состоявших под административным надзором в отчетном периоде	10	отрицательный
2.2.	Число несовершеннолетних, совершивших преступления (на 1 тыс. несовершеннолетних в возрасте 14 - 17 лет)	10	отрицательный
2.3.	Количество тяжких и особо тяжких преступлений, совершенных на бытовой почве (в расчете на 100 тыс. населения)	10	отрицательный
2.4.	Количество предварительно расследованных преступлений по ст. 112, 115, 116, 117, 119, 150, 151, 156, ч. 1, 2 ст. 213, ст. 232, 241, 314.1 УК РФ (из числа выявленных территориальным органом МВД России) в расчете на 100 единици штатной численности подразделений полиции и следственных подразделений	10	положительный
2.5.	Количество побегов, совершенных лицами, охраняемыми сотрудниками органов внутренних дел, в расчете на 10 тыс. содержащихся в изоляторах временного содержания подозреваемых и обвиняемых органов внутренних дел	10	отрицательный
3.	Выявление и раскрытие преступлений, расследование уголовных дел		
3.1.	Доля преступлений, уголовные дела по которым направлены в суд, в общем числе предварительно расследованных	8	положительный
3.2.	Число участников организованных групп и преступных сообществ (из числа выявленных территориальным органом МВД России), уголовные дела в отношении которых направлены в суд, в расчете на 100 единиц штатной численности подразделений полиции и следственных подразделений	8	положительный

Продолжение приложения Б

№ п/п	Показатели	Коэффициент значимости	Характерис- тика показателя
1	2	3	4
3.3.	Количество преступлений, уголовные дела по которым направлены в суд, по преступлениям прошлых лет в расчете на 100 единиц штатной численности подразделений полиции и следственных подразделений	8	положительный
3.4.	Число оправданных и лиц, дела в отношении которых прекращены судом за отсутствием события, состава преступления, а также в связи с непричастностью (на 1 тыс. обвиняемых по направленным в суд делам)	8	отрицательный
4.	Розыск лиц		
4.1.	Число разысканных (подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений) и неустановленных (без вести пропавших граждан и не идентифицированных по неопознаным трупам) лиц в расчете на 100 единиц штатной численности подразделений полиции	5	отрицательный
5.	Производство по делам об административных правонарушениях, исполнение административных наказаний		
5.1.	Количество отмененных по протестам и (или) обжалованию постановлений по делам об административных правонарушениях, предусмотренных Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, в расчете на 10 тыс. вынесенных должностными лицами органов внутренних дел постановлений по делам об административных правонарушениях (без учета административной практики в области дорожного движения)	6	отрицательный
6.	Обеспечение правопорядка в общественных местах		
6.1.	Количество преступлений, совершенных в общественных местах, связанных с угрозой жизни, здоровью и имуществу граждан, хулиганством (ст. 105, 107 - 109, 111 - 115, 131, 158, 159, 161 - 163, 166, 167, 213 УК РФ) в расчете на 100 тыс. населения	6	отрицательный
7.	Обеспечение безопасности дорожного движения		
7.1.	Число лиц, погибших в дорожно-транспортных происшествиях	5	отрицательный
8.	Контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации в области оборота оружия		
8.1.	Количество предварительно расследованных преступлений, уголовные дела по которым направлены в суд, связанных с незаконным оборотом огнестрельного оружия, боеприпасов и взрывчатых веществ, в расчете на 100 единиц штатной численности подразделений полиции и следственных подразделений	2	положительный

Продолжение приложения Б

№ п/п	Показатели	Коэффициент значимости	Характеристика показателя
1	2	3	4
8.2.	Доля преступлений, совершенных с применением огнестрельного оружия, зарегистрированного в установленном порядке в ОВД, от общего числа преступлений, совершенных с применением огнестрельного оружия	2	отрицательный
9.	Контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации в области частной детективной (сыскной) и охранной деятельности		
9.1.	Количество граждан, имеющих лицензии и разрешения, юридических лиц и их сотрудников (работников), имеющих лицензии, разрешения и удостоверения частного охранника, которыми нарушены установленные законом сроки их продления, в расчете на 1 тыс. граждан, имеющих лицензии и разрешения, юридических лиц и их сотрудников (работников), имеющих лицензии, разрешения и удостоверения частного охранника	1	отрицательный
10.	Охрана имущества и объектов, в том числе на договорной основе		
10.1.	Количество допущенных краж из охраняемых объектов, квартир и иных мест хранения имущества граждан (на 1000 охраняемых объектов, квартир и иных мест хранения имущества граждан)	4	отрицательный
11.	Государственная защита потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства, судей, прокуроров, следователей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов, а также других защищаемых лиц		
11.1.	Число погибших или лиц, которым причинен вред здоровью, из числа защищаемых лиц в период нахождения их под защитой (при выполнении защищаемым лицом предписаний органа, обеспечивающего безопасность, и (или) условий договора о применении мер безопасности)	1	отрицательный
12.	Осуществление экспертно-криминалистической деятельности		
12.1.	Отношение количества осмотров мест происшествий, произведенных при проверке зарегистрированных сообщений о преступлениях, предусмотренных ст. 105, 106, 107, 111, 131, ч. 2, 3, 4 ст. 158 (связанных с проникновением в жилище, помещении либо иное хранилище, а также хищением транспортных средств), ч. 2 ст. 161, ч. 3 ст. 162, ст. 166, 222, 223 УК РФ, с участием специалистов экспертно-криминалистических подразделений, к количеству зарегистрированных преступлений этих видов	4	положительный

АНКЕТА

Уважаемы респонденты!

В целях изучения проблемы управления конкурентоспособностью молодых сотрудников ОВД мы проводим исследование и просим Вас ответить на вопросы анкеты.

Данная анкета является анонимной. Результаты анкеты будут использованы в эмпирической части выпускной квалификационной работы.

Заранее благодарим за сотрудничество!

1. Пол

Муж	
Жен	

2. Возраст

Младше 20 лет	
20-30 лет	
30-40 лет	
40-50 лет	
От 50 лет и старше	

3. Образование

Среднее профессиональное	
Незаконченное высшее	
Высшее	
Магистратура, специалитет	

4. Стаж работы в ОВД:

- Менее 5 лет
- От 5 до 10 лет
- От 10 до 15 лет
- От 15 до 20 лет
- От 20 лет и больше

5. Ваша должность в ОВД:

- Рядовой состав
- Младший начальствующий состав
- Средний начальствующий состав
- Старший начальствующий состав

6. Что мотивировало Вас на выбор данной профессии? (Можно выбрать несколько вариантов)

- Родители служили (служат) в ОВД, продолжаю традицию
- Высокая заработная плата
- Желание бороться с преступностью
- Желание быть полезным обществу
- Социальные гарантии
- Возможность рано уйти на пенсию
- Возможность получения бесплатного жилья
- Случайно
- Другое _____

7. Насколько Вы удовлетворены своей работой в целом?

- Очень доволен
- Доволен
- Нейтрально
- Недоволен
- Очень недоволен

Если недовольны, то почему?

--

8. Что Вы больше всего цените в своей работе? Дайте один или два ответа:

- Я в основном сам решаю, что и как мне делать.
- Работа дает мне возможность проявить то, что я знаю и умею.
- Я чувствую себя полезным и нужным.
- Мне за работу относительно неплохо платят.
- Особенно ничего не ценю, но эта работа мне хорошо знакома и привычна.
- Другое _____

9. Как Вы предпочитаете работать? Дайте один или два ответа.

- Предпочитаю делать то, что знакомо, привычно.
- Нужно, чтобы в работе постоянно появлялось что-то новое, чтобы не стоять на месте.
- Чтобы было точно известно, что нужно сделать и что я за это получу.
- Предпочитаю работать под полную личную ответственность.
- Готов делать все, что нужно для ОВД.
- Другое _____

10. Допустим, что Вам предлагают другую работу в Вашем ОВД. При каких условиях Вы бы на это согласились?

- Если предложат более высокую зарплату.
- Если другая работа будет более творческой и интересной, чем нынешняя.
- Если новая работа даст мне больше самостоятельности.
- Если это очень нужно для ОВД.
- При всех случаях я бы предпочел остаться на той работе, к которой привык.
- Другое _____

11. Как вы считаете, почему в процессе работы люди проявляют инициативу, вносят различные предложения?

- Чувствуют особую ответственность за свою работу.
- Из-за стремления реализовать свои знания и опыт, выйти за установленные работой рамки.
- Чаще всего из-за желания улучшить работу своего отдела.
- Просто хотят «выделиться» или завоевать расположение начальства.
- Хотят получить выгоду, поскольку всякая полезная инициатива должна вознаграждаться.
- Другое _____

12. Что Вы прежде всего цените, когда оцениваете успехи другого работника?

- Его зарплату, доходы, материальное положение.
- Уровень его профессионализма, квалификации.
- Насколько хорошо он «устроился».
- Насколько его уважают в коллективе.
- Насколько он самостоятелен, независим.
- Другое _____

13. Наблюдали ли Вы или были жертвой одной из форм дискриминации?

- Расовая
- По возрасту
- По полу
- Нет

14. Как Вы считаете, у кого больше шансов продвинуться по карьерной лестнице:

- у мужчин
- у женщин
- у всех одинаковые шансы

15. согласны ли Вы со следующими утверждениями:

Утверждения	Абсолютно согласен	Согласен	Нейтрально	Частично не согласен	Абсолютно не согласен
Меня ценят за мою работу					
Мои предложения рассматриваются всерьез					
Условия моего рабочего места позволяют мне трудиться эффективно					
Я могу беспрепятственно высказывать свое мнение					
У меня есть перспектива карьерного роста					
На работе уважают мою семейную и личную жизнь					
Мои должностные инструкции ясные и четкие					

Продолжение приложения В

и соответствуют моим фактическим функциям					
Я получаю справедливое вознаграждение					
В общем продвижение по карьерной лестнице осуществляется справедливо					
Конфликты разрешаются справедливо, эффективно и быстро.					
У меня есть возможность развиваться, расти профессионально					
Я испытываю потребность в учебе, самообразовании					

16. Оцените применительно к Вашей профессии (специальности) значимость каждого из перечисленных ниже качеств в баллах от 1 до 3 (3 – имеет важное значение, 2- второстепенное значение, 1- не влияет на работу). Также дайте самооценку по качествам, развитым у Вас в баллах от 1 до 3 (3 – развито, 2 – слабо развито, 1 – не развито).

№ п/п	Качество	Важность	Уровень развития
1	Способность брать на себя ответственность в сложных ситуациях		
2	Надежность		
3	Организованность		
4	Способность находить нестандартные решения		
5	Способность длительное время удерживать в памяти большое количество информации		
6	Исполнительность и обязательность		
7	Быстрая обучаемость		
8	Организаторские способности		
9	Уравновешенность и самообладание		
10	Инициативность		
11	Честность		
12	Дисциплинированность, пунктуальность		
13	Упорство в преодолении трудностей		
14	Уверенность в себе		
15	Стрессоустойчивость		
16	Высокая работоспособность		
17	Активность		
18	Амбициозность		
19	Аналитические способности		
20	Гибкость		
21	Нацеленность на результат		
22	Порядочность		
23	Стремление к повышению профессионального уровня		
24	Умение адаптироваться к переменам		
25	Умение работать в команде		

17. Скажите пожалуйста, что может Вас мотивировать к лучшим результатам в работе?

--

Анкета на тему: Уровень доверия граждан к полиции

Уважаемый житель г. Челябинска!

Просим ответить на наши вопросы, руководствуясь собственным мнением. Для участия в опросе Вы отобраны случайным образом, поэтому фамилию и имя указывать не надо. Все данные будут использованы в обобщенном виде.

При заполнении анкеты поставьте знак (+) или обведите в кружок вариант вашего ответа. Если у Вас есть свое мнение, то запишите его в графе «другое».

Как, по вашему мнению, работает сегодня полиция, как она справляется со своими обязанностями?

- Отлично
- Очень хорошо
- Хорошо
- Хлохо
- Очень плохо

Как Вы считаете, какое отношение к работникам полиции сегодня преобладает среди населения: положительное или отрицательное?

- Положительное
- Отрицательное
- Затрудняюсь ответить

Как лично Вы относитесь к полиции?

- Положительно
- Отрицательно
- Затрудняюсь ответить
- Другое _____

Какие факторы по вашему мнению способствуют снижению авторитета полиции? (число ответов неограниченно)

- Низкая культура общения, грубость, бестактность
- Низкая профподготовка сотрудников
- Коррупция
- Нарушение дисциплины, законности
- Непрофессионализм сотрудников
- Несовершенство законов
- Недостаточность информации о работе полиции в СМИ
- Другое _____

Какая информация о деятельности полиции, на Ваш взгляд, должна доводиться до сведения общественности? (число ответов неограниченно)

- Статистика преступности
- Справочная информация о порядке работы полиции
- Независимые аналитические обзоры и статьи о деятельности полиции
- Ответы руководителей МВД на вопросы жителей

- Сведения об акциях и мероприятиях, проводимых полицией
- Сведения о хороших и плохих полицейских
- Сообщения о ключевых кадровых перемещениях в полиции
- О судебных делах, заведенных против коррупционеров
- Об участии граждан в работе полиции (общественные советы, народные дружины)
- Другое _____
- В ни в какой не нуждаюсь.

Как Вы думаете, в чем состоят причины не обращения граждан в полицию по факту совершенного в отношении них преступления?

- Это бесполезно, полиция плохо работает, все равно ничего не найдет, не вернет
- Полиция не будет этим заниматься, у нее есть более важные дела
- Слишком много волокиты, бумажных процедур, трата времени и нервов
- Не доверяю сотрудникам полиции, не надеюсь на них
- У меня есть негативный опыт обращения в полицию
- Это моя оплошность, моя невнимательность, незачем привлекать полицию
- Сам (-а) справлюсь с ситуацией
- Затрудняюсь ответить
- Другое

Вы когда-нибудь обращались в полицию? Если обращались, то в целом были удовлетворены или не удовлетворены результатами обращения в дежурную часть или районное отделение полиции?

- Удовлетворен(-а)
- Не удовлетворен(-а)
- Затрудняюсь ответить
- Другое

Если говорить в целом, вы доверяете или не доверяете полиции?

- Доверяю
- Не доверяю
- Затрудняюсь ответить

Какое из перечисленных суждений точнее всего отражает Вашу точку зрения?

- Полиция оказывает гражданам существенную помощь в решении их проблем
- Помощь гражданам от полиции незначительная
- Гражданам от полиции больше вреда, чем пользы
- Затрудняюсь ответить

Чьи интересы, по Вашему мнению, в наибольшей степени сегодня защищает полиция?

- Общества в целом
- Отдельных групп и слоев населения
- Свои собственные
- Правящих кругов

- Затрудняюсь ответить
- Другое

Приходилось ли Вам в последнее время (последние 3 года) наблюдать действия сотрудников полиции, при которых, на Ваш взгляд, нарушались права человека? Если приходилось, то в чем это выражалось? (возможно несколько вариантов ответа)

- В грубости, бестактности
- В использовании служебного положения в личных целях
- В отказе принять заявление
- В проявлении жестокости
- В вымогательстве, поборах, взяточничестве
- В попытках исказить факты, фальсифицировать материалы
- Ничего такого наблюдать не приходилось
- Затрудняюсь ответить
- Другое

Приходилось ли Вам, в последнее время (последние 3 года) наблюдать позитивные действия сотрудников полиции? Если да, то в чем это заключалось? (возможно несколько вариантов ответа)

- Помощь перейти дорогу
- Вежливое общение с гражданами
- Быстрая и качественная работа
- Не приходилось
- Другое

Способна ли полиция Вашего города/района защитить Вас/ Вашу семью от преступников?

- Определенно да
- Скорее да
- Скорее нет
- Определенно нет
- Затрудняюсь ответить

Как Вы думаете, должны ли граждане помогать полиции в ее работе?

- Определенно да
- Скорее да
- Скорее нет
- Определенно нет
- Затрудняюсь ответить

Считаете ли вы правдивым утверждение «преступник всегда может откупиться от полиции»

- Определенно да
- Скорее да
- Скорее нет
- Определенно нет

- Затрудняюсь ответить

Приходилось ли Вам давать взятку сотруднику полиции?

- Да
- Нет

Вы в целом чувствуете себя защищенным от преступников, от посягательства на вашу жизнь, здоровье, имущество и т.д.?

- Определенно да
- Скорее да
- Скорее нет
- Определенно нет
- Затрудняюсь ответить

Замечали ли Вы какие-либо перемены в работе полиции и если замечали, то перемены к лучшему или худшему?

- Перемены у лучшему
- Перемены к худшему
- Полиция работает без изменений
- Затрудняюсь ответить

Готовы ли вы сами помогать полиции? (общественные советы, комиссии, народные дружины)

- Определенно да
- Скорее да
- Скорее нет
- Определенно нет
- Затрудняюсь ответить

СМИ предоставляют информацию о работе полиции с положительной или отрицательной стороны?

- С положительной
- С отрицательной
- Затрудняюсь ответить

Закончите фразу: «Полицейский – это _____»

АНКЕТА

Уважаемый сотрудник ОВД!

Просим ответить на наши вопросы, руководствуясь собственным мнением. Для участия в опросе Вы отобраны случайным образом, поэтому фамилию и имя указывать не надо. Все данные будут использованы в обобщенном виде.

При заполнении анкеты поставьте знак (+) или обведите в кружок вариант вашего ответа.

Если у Вас есть свое мнение, то запишите его в графе «другое».

Что Вы можете сказать о криминогенной обстановке в г. Челябинске?

- Я лично чувствую себя в безопасности
- Любой может стать жертвой преступления, но, думаю, со мной это не случится
- На улице находиться опасно
- Другое _____

По Вашему мнению, изменилась ли за последние 3 года криминогенная ситуация в Челябинске и в какую сторону?

- Да, ухудшилась
- Да, улучшилась
- Не изменилась
- Затрудняюсь ответить

Оцените уровень личной безопасности

- Полностью удовлетворён
- Скорее удовлетворён
- Скорее не удовлетворён
- Полностью не удовлетворён
- Затрудняюсь ответить.

По Вашему мнению, изменилось ли за последние три года положение дел в органах внутренних дел и в какую сторону?

- Да, улучшилось
- Да, ухудшилось
- Не изменилось
- Затрудняюсь ответить.

Какая информация о деятельности полиции, на Ваш взгляд, должна доводиться до сведения общественности? (число ответов неограниченно)

- Статистика преступности
- Справочная информация о порядке работы полиции
- Независимые аналитические обзоры и статьи о деятельности полиции
- Ответы руководителей МВД на вопросы жителей
- Сведения об акциях и мероприятиях, проводимых полицией

- Сведения о хороших и плохих полицейских
- Сообщения о ключевых кадровых перемещениях в полиции
- О судебных делах, заведенных против коррупционеров
- Об участии граждан в работе полиции (общественные советы, народные дружины)
- Другое _____
- В ни в какой не нуждаюсь.

Назовите, что не устраивает Вас в работе полиции (до трех вариантов ответа)

- Низкий уровень раскрываемости преступлений
- Недостаток профессионализма сотрудников, некоторых руководителей
- Проявления жестокости со стороны сотрудников, произвол
- Хамство, грубость сотрудников
- Волокита, бюрократия
- Низкий престиж этой профессии
- Использование сотрудниками служебного положения в личных целях
- Низкий уровень технической оснащённости
- Плохая забота о сотрудниках со стороны руководства МВД
- Другое _____

Если Вы считаете, что в работе полиции есть некоторые проблемы, то в чем их причина? (до трех вариантов ответа)

- Причина в низкой зарплате
- В низком престиже профессии
- В плохом руководстве
- Проблема в психологическом состоянии сотрудника, работа в этом отношении одна из самых сложных
- Последствия реформы
- Виноваты сами граждане, предлагающие взятки, оскорбляющие честь сотрудников полиции
- Излишняя забюрократизированность системы МВД
- Другое _____

Нравится ли Вам идея переименования милицию в полицию?

- Да, это требование времени
- Нет, нужно было оставить старое название
- Мне все равно
- Не определился.

Как Вы думаете, изменится ли ситуация в МВД в будущем?

- Да, в лучшую сторону
- Нет, будет только хуже
- Не изменится.

Как Вы относитесь к реформе МВД?

- Полностью поддерживаю
- Положительно, но нужны еще реформы
- Мне все равно
- Скорее отрицательно, больше минусов, чем плюсов
- Полностью не согласен, нужно вернуть старую систему и наименование
- Другое _____
- Затрудняюсь ответить.

Что должно сделать Министерство внутренних дел для улучшения работы полиции? (количество ответов неограниченно)

- Борьба с коррупцией, произволом
- Повысить квалификацию сотрудников
- Ужесточить служебную дисциплину и наказание за проступки
- Повысить качество отбора в полицию
- Публиковать больше информации о деятельности полиции в СМИ
- Открыть в каждом отделе полиции телефоны «горячей линии» и поставить ящики для обращения граждан
- Руководителям МВД стать открытыми (лично участвовать в рейдах, увеличить время приема граждан)
- Усилить контроль за лицами, вышедшими из мест лишения свободы
- Увеличить число опорных пунктов полиции
- Увеличить число патрульно-постовых нарядов на улицах
- Организовать курсы правовой грамотности для населения
- Повысить материальное обеспечение сотрудников (зарплата, жилье)
- Повышать престиж профессии полицейского
- Шире привлекать общественность к охране правопорядка
- Усилить взаимодействие с органами исполнительной власти, депутатами
- Другое _____
- Ничего делать не надо.

Закончите фразу: «Полицейский – это _____».

_____».