

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

Заместитель командира полка

ДПС ГИБДД УМВД России

по г. Челябинску

подполковник полиции

\_\_\_\_\_/С.А. Луценко/

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 года

«ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ»

Заведующий кафедрой

д.п.н., доцент

\_\_\_\_\_/З.Р. Танаева/

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 года

Организационно-правовые основы профессионального развития сотрудников  
органов внутренних дел

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ЮУрГУ–40.04.01.2015.379ВКР

Консультант

Доцент кафедры к.п.н., доцент

\_\_\_\_\_/З.Р.Танаева/

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 года

Руководитель работы

Профессор кафедры

д.ю.н., доцент

\_\_\_\_\_/А.Я. Кодинцев/

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 года

Автор работы

Студент группы – Ю-307

\_\_\_\_\_/А.А. Ушаков/

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 года

Нормоконтролер

Специалист кафедры по УМР

\_\_\_\_\_/С.Г. Кондратьева/

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 года

Челябинск, 2017

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  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2015 года

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу студента

Ушакова Алексея Алексеевича

Группа –Ю-307

1. Тема работы: Организационно-правовые основы профессионального развития  
сотрудников органов внутренних дел

утверждена приказом по университету от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

2. Срок сдачи студентом законченной работы 10.12.2017 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 понятий «профессиональное развитие  
сотрудников органов внутренних дел», «управление профессиональным  
развитием сотрудников органов внутренних дел»;

– изучить зарубежный опыт профессионального развития сотрудников  
правоохранительных органов;

– проанализировать организационные формы и правовую основу  
профессионального развития кадров системы МВД России;

– исследовать основные направления профессиональной подготовки сотрудников Государственной инспекции по безопасности дорожного движения (далее ГИБДД);

– сформулировать возможные способы решения выделенных проблем и дальнейшие перспективы развития системы профессионального развития сотрудников органов внутренних дел, в том числе, сотрудников ГИБДД;

– разработать проект Приказа МВД России «О порядке составления индивидуальных планов профессионального развития сотрудников органов внутренних дел».

5. Иллюстративный материал имеется

Общее количество иллюстраций 5

6. Дата выдачи задания «01» ноября 2015 г.

Руководитель \_\_\_\_\_/З.Р. Танаева/

Задание принял к исполнению \_\_\_\_\_/А.А. Ушаков/

## КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Срок выполнения этапов работы	Отметка руководителя о выполнении
1. Составление плана работы, подбор литературы	01.11.2015 - 01.02.2016	
2. Подготовка реферата, введения	01.02.2016 - 20.04.2016	
3. Написание основной части работы. Согласование с руководителем	20.04.2016 - 01.09.2017	
4. Написание заключения	01.09.2017 - 01.11.2017	
5. Нормоконтроль	15.11.2017 - 30.11.2017	
6. Представление работы на отзыв руководителю и на рецензирование	01.12.2017 - 10.12.2018	
7. Представление работы на кафедру	10.12.2017	

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_/З.Р. Танаева/

Руководитель работы \_\_\_\_\_/А.Я. Кодинцев/

Студент \_\_\_\_\_/А.А. Ушаков/

## АННОТАЦИЯ

Ушаков А.А. Организационно-правовые основы профессионального развития сотрудников органов внутренних дел. – Челябинск, ЮУрГУ, гр. Ю-307, 2017. – 111 с., иллюстраций – 5, библиографический список – 55 наименований, 2 приложения.

**Объектом** работы являются организационно-управленческие отношения, возникающие в системе профессионального развития сотрудников органов внутренних дел.

**Целью** данной работы является комплексный анализ организационной системы профессионального развития сотрудников органов внутренних дел и нормативных правовых актов, регламентирующих профессиональное развитие сотрудников органов внутренних дел, выявление проблем и путей их разрешения.

### **Задачи:**

1. Исследовать содержание и сущность понятий «профессиональное развитие сотрудников органов внутренних дел», «управление профессиональным развитием сотрудников органов внутренних дел».

2. Изучить зарубежный опыт профессионального развития сотрудников правоохранительных органов.

3. Проанализировать организационные формы и правовую основу профессионального развития кадров системы МВД России.

4. Исследовать основные направления профессиональной подготовки сотрудников Государственной инспекции по безопасности дорожного движения (далее ГИБДД).

5. Сформулировать возможные способы решения выделенных проблем и дальнейшие перспективы развития системы профессионального развития сотрудников органов внутренних дел, в том числе, сотрудников ГИБДД;

6. Разработать проект Приказа МВД России «О порядке составления индивидуальных планов профессионального развития сотрудников органов внутренних дел».

### **Результаты работы (положения, выносимые на защиту):**

1. Профессиональное развитие сотрудника ОВД – это комплексный непрерывный процесс профессионального становления специалиста, в ходе которого он формирует личное отношение к своей профессионально-трудовой среде, определяет наиболее вероятные способы действий по реализации целей и самосовершенствуется в ходе этой деятельности в соответствии с профессиональными требованиями.

2. Управление профессиональным развитием сотрудников ОВД – это целенаправленная реализация кадровой стратегии в сфере внутренних дел, направленная на совершенствование профессиональных знаний и навыков сотрудников органов внутренних дел, включающее в себя: определение потребности в профессионально-подготовленных кадрах и планирование

профессионального развития сотрудников; обучение персонала; оценка уровня профессионализма и профессиональной компетентности кадров и качества выполнения должностных обязанностей.

3. Основными направлениями профессионального развития сотрудников органов внутренних дел являются: специальное профессиональное обучение впервые принятых на службу сотрудников органов внутренних дел; подготовку специалистов с высшим и средним специальным профессиональным образованием; дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации, профессиональная переподготовка, учебные сборы и стажировка); обучение в процессе оперативно-служебной деятельности (профессиональная служебная и физическая подготовка).

4. Индивидуальный план профессионального развития сотрудника органа внутренних дел документ, содержащий запланированные мероприятия по профессиональному развитию сотрудника органа внутренних дел с указанием вида, формы и продолжительности их реализации.

5. С целью совершенствования процесса управления профессиональным развитием сотрудников органов внутренних дел несомненное значение имеет использование положительного зарубежного опыта работы в части:

- сильной практической направленности первоначальной подготовки, как главного источника формирования и развития профессиональной компетентности сотрудников правоохранительной сферы;

- постоянной диагностики уровня профессионального мастерства действующих сотрудников и их своевременной коррекции путем направления на переподготовку и повышение квалификации.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	7
1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ	
1.1 Содержание понятия «профессиональное развитие».....	13
1.2 Сущность и основные этапы управления профессиональным развитием сотрудников органов внутренних дел .....	25
1.3 Зарубежный опыт организации профессиональной подготовки сотрудников правоохранительных органов .....	34
2 ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ	
2.1 Основные формы профессионального развития сотрудников органов внутренних дел.....	46
2.2. Индивидуальные планы профессионального развития сотрудников ОВД как инструмент управления профессиональной подготовкой.....	56
2.3 Основные проблемы профессионального развития сотрудников ГИБДД и пути их разрешения .....	65
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	84
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	91
ПРИЛОЖЕНИЕ А.....	98
ПРИЛОЖЕНИЕ Б.....	101

## ВВЕДЕНИЕ

*Актуальность.* Глубокие социально-экономические и политические процессы, происходящие в стране, обусловили изменения в структуре, организации и содержании деятельности МВД России. Процесс реформирования органов внутренних дел Российской Федерации в интересах устойчивого развития страны предполагает решение задач по совершенствованию кадровой политики. В настоящее время основной целью кадровой политики в системе МВД России является формирование профессионального состава кадров, сохранение, воспроизводство, укрепление, развитие, рациональное и эффективное использование кадрового потенциала органов внутренних дел в интересах оперативно-служебной деятельности; приведение её в соответствие с требованиями инновационного социально ориентированного развития Российской Федерации. Повышение качества кадрового потенциала признается одним из важнейших ресурсов интенсификации служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Повышенные требования в последние годы предъявляются к профессиональной подготовке сотрудников Государственной инспекции по безопасности дорожного движения (далее ГИБДД). Это связано с тем, что указанная сфера правоотношений на протяжении многих лет остается одной из наиболее неблагоприятных. Министр внутренних дел Российской Федерации генерал полиции Российской Федерации Владимир Колокольцев, выступая на пленарном заседании Всероссийского семинара-совещания руководителей подразделений Госавтоинспекции на базе Орловского юридического института МВД России имени В.В. Лукьянова в октябре 2017 года напомнил, что задачи по обеспечению безопасности дорожного движения, включая сокращение смертности на дорогах, относятся к приоритетным и находятся на постоянном контроле руководства стран<sup>1</sup>. На сегодняшний день усилена ответственность за наиболее опасные правонарушения, дополнительно регламентирована

---

<sup>1</sup> Официальный интернет-сайт МВД России <https://мвд.рф/>



деятельность собственников дорог, внедрены новые требования к обустройству пешеходных переходов, развивается система видеофиксации нарушений правил дорожного движения. Выход на качественно новый уровень обеспечения безопасности дорожного движения предопределяет определенные изменения условий деятельности сотрудников ГИБДД и делает всё более значимым последовательную реализацию профессионального развития сотрудников. Реальное положение дел с кадровым обеспечением укрепления правопорядка на дорогах обуславливает необходимость качественно нового подхода к обновлению кадрового потенциала сотрудников ГИБДД путем радикального реформирования организации и правового регулирования профессионального развития кадров.

Обоснованное решение проблемы профессионального развития сотрудников органов внутренних дел требует глубокого анализа правовых, управленческих, организационных и социальных предпосылок, позволяющих эффективно бороться с преступностью и обеспечивать правопорядок.

***Степень разработанности.*** Вопросы управления профессиональным развитием сотрудников органов внутренних дел не нашли широкого освещения в современной юридической, педагогической и иной специальной литературе. Частично данная проблема рассматривается в ходе изучения организации профессиональной подготовки кадров системы МВД России (И.В. Горлинский, Л.В. Иванова, В.Я. Кикоть, В.Л. Кубышко, И.В. Леднева, А.В. Мовчан, О.С. Славнова, О.В. Хлудова, А.И. Числов, Е.Д. Шульгин и др.).

Некоторые аспекты деятельности Госавтоинспекции, в том числе, в части совершенствования профессионального развития сотрудников, исследованы такими авторами, как В.В. Афонин, А.И. Ботов, В.Г. Валеев, В.В. Головкин, Л.Н. Игнатов, Ю.П. Луконин, В.И. Майоров, Ж.М. Маслова, С.Н. Чмырев и др., при изучении зарубежного опыта подготовки кадров полиции (И.А. Андреева, А.С. Батышев, Я.Л. Ванюшин, Л.Э. Ивкова, Е.А. Каштанова, Н.В. Мартиросова, В.П. Сальников, З.Р. Танаева, В.И. Черненилов и др.).

В то же время нуждаются в дальнейшей разработке вопросы, связанные с организационной системой и управленческими аспектами профессионального развития сотрудников органов внутренних дел и нормативных правовых актов, регламентирующих профессиональное развитие сотрудников органов внутренних дел.

Данные обстоятельства обусловили выбор темы магистерского диссертационного исследования.

**Объектом исследования** являются организационно-управленческие отношения, возникающие в системе профессионального развития сотрудников органов внутренних дел.

**Предмет исследования** – организационная система профессионального развития сотрудников органов внутренних дел и нормативно-правовые акты, регулирующие профессиональное развитие сотрудников органов внутренних дел.

**Цель и задачи исследования.** Целью данной работы является комплексный анализ организационной системы профессионального развития сотрудников органов внутренних дел, в том числе сотрудников ГИБДД и нормативных правовых актов, регламентирующих профессиональное развитие сотрудников органов внутренних дел, выявление проблем и путей их разрешения.

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

1. Исследовать содержание и сущность понятий «профессиональное развитие сотрудников органов внутренних дел», «управление профессиональным развитием сотрудников органов внутренних дел».

2. Изучить зарубежный опыт профессионального развития сотрудников правоохранительных органов.

3. Проанализировать организационные формы и правовую основу профессионального развития кадров системы МВД России.

4. Исследовать основные направления профессиональной подготовки сотрудников Государственной инспекции по безопасности дорожного движения

(далее ГИБДД).

5. Сформулировать возможные способы решения выделенных проблем и дальнейшие перспективы развития системы профессионального развития сотрудников органов внутренних дел, в том числе, сотрудников ГИБДД;

6. Разработать проект Приказа МВД России «О порядке составления индивидуальных планов профессионального развития сотрудников органов внутренних дел».

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

– *теоретические*: а) анализ теоретических основ теории профессионального развития; б) анализ нормативных правовых актов в области образования, профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел; в) терминологический анализ, г) статистический анализ; д) изучение и обобщение опыта зарубежных стран, е) методы обработки и систематизации знаний

– *эмпирические*: а) конкретно-социологический метод исследования; б) системный; в) анкетирование, г) графические методы представления данных исследования, д) экспертные оценки.

**Научная новизна** заключается в исследовании содержания и сущности понятия «профессиональное развитие», в аналитическом представлении состояния проблемы профессионального развития сотрудников органов внутренних дел; разработкой нормативной правовой базы, определяющей порядок составления и использования индивидуальных планов профессионального развития сотрудников органов внутренних дел.

**Практическая применимость исследования** заключается в разработке нормативных правовых, организационных, научно-методических основ профессионального развития сотрудников органов внутренних дел. С учетом законодательства Российской Федерации и опыта зарубежных стран разработан проект ведомственного нормативного правового акта, определяющий содержание

и порядок составления индивидуальных планов профессионального развития сотрудников органов внутренних дел в правоохранительном органе.

***Положения, выносимые на защиту:***

1. Профессиональное развитие сотрудника ОВД – это комплексный непрерывный процесс профессионального становления специалиста, в ходе которого он формирует личное отношение к своей профессионально-трудовой среде, определяет наиболее вероятные способы действий по реализации целей и самосовершенствуется в ходе этой деятельности в соответствии с профессиональными требованиями.

2. Управление профессиональным развитием сотрудников ОВД – это целенаправленная реализация кадровой стратегии в сфере внутренних дел, направленная на совершенствование профессиональных знаний и навыков сотрудников органов внутренних дел, включающее в себя: определение потребности в профессионально-подготовленных кадрах и планирование профессионального развития сотрудников; обучение персонала; оценка уровня профессионализма и профессиональной компетентности кадров и качества выполнения должностных обязанностей.

3. Основными направлениями профессионального развития сотрудников органов внутренних дел являются: специальное профессиональное обучение впервые принятых на службу сотрудников органов внутренних дел; подготовку специалистов с высшим и средним специальным профессиональным образованием; дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации, профессиональная переподготовка, учебные сборы и стажировка); обучение в процессе оперативно-служебной деятельности (профессиональная служебная и физическая подготовка).

4. Индивидуальный план профессионального развития сотрудника органа внутренних дел документ, содержащий запланированные мероприятия по профессиональному развитию сотрудника органа внутренних дел с указанием вида, формы и продолжительности их реализации

5. С целью совершенствования процесса управления профессиональным развитием сотрудников органов внутренних дел несомненное значение имеет использование положительного зарубежного опыта работы в части:

– сильной практической направленности первоначальной подготовки, как главного источника формирования и развития профессиональной компетентности сотрудников правоохранительной сферы;

– постоянной диагностики уровня профессионального мастерства действующих сотрудников и их своевременной коррекции путем направления на переподготовку и повышение квалификации.

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

– Международной научно-практической конференции «Управление в правоохранительной сфере: направления развития теории и практики», посвященной 300-летию создания российской полиции (21 апреля 2017 года).

По результатам научно-практической конференции по теме нашего исследования опубликована 1 научная статья<sup>1</sup>, в которой были отражены ее основные результаты.

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

---

<sup>1</sup> Ушаков А.А. Сущность процесса профессионального развития сотрудников органов внутренних дел // Управление в правоохранительной сфере: направления развития теории и практики: материалы международной научно-практической конференции, посвященной 300-летию создания российской полиции (21 апреля 2017 г.) / отв. ред. З.Р. Танаева. – Челябинск: Издат. центр ЮУрГУ, 2017. – С. 122-131.

# 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

## 1.1 Содержание понятия «профессиональное развитие»

Повышение результативности профессиональной служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел является приоритетным направлением государственной политики в сфере внутренних дел. В этих условиях профессиональное развитие сотрудника органа внутренних дел, предусматривающее рост профессионально значимых личностных качеств и способностей, профессиональных знаний, навыков и умений, творческую самореализацию в профессии, подготовку сотрудника к выполнению новых для него профессиональных функций, занятию новых должностей и развитию новых компетенций, приобретает особую актуальность. В то же время данная проблема остается дискуссионной, требует нормативного закрепления, а также осмысления ее понятийно-терминологического аппарата.

Ученые рассматривают становление профессионализма в неразрывной связи с развитием (в том числе личностно-профессиональным) субъекта труда. Достижение профессионализма связано с развитием личностных качеств (целеустремленности, инициативности, организованности), черт характера (упорства, настойчивости, последовательности), интеллектуальных качеств, в совершенствовании и обогащении профессиональных умений, раскрытием творческого потенциала личности и её нравственным совершенствованием. Поэтому профессионализм связан с личностно-профессиональным развитием<sup>1</sup>.

Личностно-профессиональное развитие – это процесс формирования личности (в широком понимании) и ее профессионализма в саморазвитии, профессиональной деятельности и профессионализма в саморазвитии, профессиональной деятельности и профессиональных взаимодействий.

---

<sup>1</sup> Фельдштейн Д.И. Психология взросления. – М.: Флинта, 1999.

Обобщение научных исследований по проблемам профессионального развития<sup>1</sup> позволяет утверждать, что в процессе личностно-профессионального развития происходят следующие структурные изменения личности:

1. Изменение направленности личности:

- расширение круга интересов и изменение системы потребностей;
- актуализация мотивов достижения;
- возрастание потребностей в самореализации и саморазвитии.

2. Увеличение опыта и повышение квалификации:

- повышение компетентности;
- развитие и совершенствование навыков и умений;
- освоение новых алгоритмов решения профессиональных задач;
- повышение креативности деятельности.

3. Развитие сложных частных способностей.

4. Развитие профессионально важных качеств, определяемых спецификой деятельности.

5. Развитие личностно-деловых качеств.

6. Повышение психологической готовности.

Таким образом, профессиональное развитие тесно связано с личностным становлением субъекта труда, то, опережая, то, блокируя его. Человек как субъект своего профессионального развития характеризуется зрелым целеполаганием, умением самостоятельно намечать и реализовывать планы своего профессионального совершенствования, адекватно оценивать свою профессиональную зрелость, обогащать свою личность опытом профессии, преобразовывать себя как профессионала по мере изменения требований профессии, созидать себя как творческую личность профессионала<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Ермолаева М.В. Психология развития. – М., 2000. См. также Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов н/Д., 1996; Орлова Л.М. Возрастная психология. Личность от молодости до старости. – М., 2001.

<sup>2</sup> Акмеологический словарь / под ред. А.А. Деркача. Изд.2-е. – М.: РАГС, 2010. – 161с.

В научной литературе также используется термин «векторы профессионального развития».

*Первый вектор* реализует рост профессиональной квалификации в одной области деятельности, когда идет последовательное овладение профессиональными знаниями, навыками и умениями в одной области знаний, усовершенствованием уровня образования и квалификации.

*Второй вектор* – освоение новых квалификаций в близких смежных областях деятельности, когда личность пополняет свои профессиональные знания и умения в родственных, близких областях знаний и проходит различные уровни образования и квалификации.

*Третий вектор* профессионального развития личности – перемена профессиональной ориентации в не смежной и не родственной области деятельности, когда на основе имеющихся профессиональных знаний и умений в одной области знаний происходит профессиональная переориентация личности на не смежную и не родственную область знаний. Вариантов переподготовки может быть неограниченное множество.

Изучение работ Э.Ф. Зеер, Е.А. Кирьяновой, А.К. Марковой, В.Г. Михайловского, В.И. Слободчикова и ряда других авторов позволило определить обязательные составляющие части профессионального развития, к которым относятся: профессиональная пригодность, профессиональная направленность, профессиональная подготовленность, профессиональная адаптация, профессиональная компетентность, самоопределение в профессии и профессионально-психологическая готовность к действиям.

Все эти составляющие в той или иной мере дополняют друг друга и связаны между собой в профессиональной деятельности личности настолько, что позволяют рассматривать профессиональное развитие как процесс. При этом некоторые авторы отмечают, что перечисленные компоненты могут появляться на



разных этапах процесса профессионального развития параллельно друг другу, а могут составлять содержание определенного этапа этого процесса<sup>1</sup>.

Для того чтобы понять сущность процесса профессионального развития личности и, в конечном итоге, сформулировать понятие профессионального развития сотрудника ОВД, следует описать каждую из упомянутых составляющих. При этом целесообразно начать с профессиональной пригодности, поскольку, по мнению ряда авторов (Е.А. Климов, К.М. Гуревич), именно она составляет основу для успешного профессионального становления и наиболее важна на ранних этапах профессиональной деятельности.

*Профессиональную пригодность* следует определять как взаимодействие личности и деятельности, результат которого определяет эффективность профессионального становления сотрудника. Наряду с этим, считается, что формирование профессиональной пригодности всегда происходит в рамках общего развития индивида. Так в своей работе М.Р. Гинзбург подчеркивает, что формирование профессиональной пригодности невозможно в наших условиях без становления личности<sup>2</sup>.

Это утверждение можно пояснить следующей закономерностью: чем больше сотрудник приобретает профессиональных навыков и умений и получает представлений о сущности своей профессии, тем больше развивается не только как субъект профессиональной деятельности, но и как личность. В свою очередь, развитие личности сотрудника предполагает развитие его способностей и умений, влияющих на качество профессиональной деятельности.

Важно понимать, что профессиональная пригодность не является врожденным человеческим качеством; ее формирование обусловлено длительной профессиональной деятельностью, которая протекает в определенных социально-экономических условиях. С течением времени в результате труда формируется личность человека, что связано с приобретением им отдельных функциональных

---

<sup>1</sup> Хлудова О.В. Развитие профессиональных качеств сотрудников ОВД в экстремальных ситуациях деятельности : дисс. ... канд. психол. наук. – Тамбов, 2013. – С. 11.

<sup>2</sup> Гинзбург М.Р. Психологическое содержание личностного самоопределения // Вопросы психологии. – 1994. – № 3.

систем и психических процессов, таких как профессиональное мышление и память. Такой тип личности называется социально-профессиональным.

Нельзя однозначно обозначить срок, который требуется для формирования профессиональной пригодности – он может зависеть и от природных данных сотрудника, и от мотивации на профессиональную деятельность, и от уровня его профессиональной подготовленности. Этот процесс сугубо индивидуальный, ведь разные люди овладевают одной и той же профессией в разные сроки даже в тех случаях, когда обеспечен надлежащий уровень их подготовки и мотивации. Профессиональная пригодность к определенному виду деятельности зависит от множества факторов (психологических, психофизиологических, антропологических, медицинских), а для его определения используются такие диагностические средства, как различные тестирования, методики изучения мотивации, ценностных ориентаций и т.п.

Наряду с профессиональной пригодностью, немаловажное значение в профессиональном развитии индивида играет и профессиональная направленность.

*Профессиональная направленность* понимается, прежде всего, как совокупность мотивационных образований (интересов, потребностей, склонностей, стремлений), связанных с профессиональной деятельностью человека и влияющих, в частности, на выбор профессии, стремление работать по ней и удовлетворенность профессиональной деятельностью<sup>1</sup>. Прийти к пониманию сущности профессионального развития сотрудника можно при рассмотрении профессиональной направленности в зависимости от предмета труда.

Исходя из нахождения человека на определенном трудовом посту, Е.А. Климовым выделено пять групп профессий, в соответствии с которой существует и пять видов профессиональной направленности:

– биологическая (человек – природа);

---

<sup>1</sup> Дубовицкая Т.Д. Диагностика профессиональной направленности студентов // Психологическая наука и образование. – 2004. – № 2.

- технологическая (человек – техника);
- социономическая (человек – человек);
- сигномическая (человек – знаковая система);
- артономическая (человек – художественный образ)<sup>1</sup>.

Однако было бы неверным определить профессиональную направленность только лишь как систему отношений индивида и предмета труда, ведь в ходе профессиональной деятельности каждый сотрудник взаимодействует и с другими членами коллектива. Кроме того, отношения выражаются и в удовлетворенности своей профессией, карьерных перспективах. Иными словами, структура профессиональной направленности включает в себя профессиональные ценностные ориентации, интересы, установки, отношения и мотивы.

Ряд ученых (Е.А. Климов, В.И. Чупаров и др.) выделяют три уровня профессиональной направленности:

1. Низший – возможность проявления профессиональной направленности ограничена эмоциональными моментами (привлекательными сторонами работы);

2. Средний – профессиональная направленность становится мотивом профессионального обучения и возрастает по отношению ко всем сторонам овладеваемой профессии, при этом профессионализация приобретает ориентированный смысл (воспринимается как нужная);

3. Высокий – профессиональная направленность выступает как главный мотив изучения и проявляется в позитивном отношении ко всем сторонам профессионального обучения и подготовки, выступая в форме повышенной увлеченности, непосредственно связанной с жизненными планами и устремлениями личности.

Учитывая сказанное выше, можно прийти к выводу, что профессиональная направленность как составляющая профессионального развития представляет собой преданность своей профессии, внутреннюю убежденность в правильности

---

<sup>1</sup> Хлудова О.В. Развитие профессиональных качеств сотрудников ОВД в экстремальных ситуациях деятельности : дисс. ... канд. психол. наук. – Тамбов, 2013. – С. 14.

ее выбора, а как следствие – желание достигать профессионального мастерства и стремиться к карьерному росту.

Важными элементами профессионального развития личности являются *профессионально-психологическая готовность* к труду и *профессиональная подготовленность* (знания, умения, навыки). Эти элементы в совокупности образуют структуру профессионального мастерства. Многие авторы сходятся во мнении, что процесс становления профессионала будет оптимальным только при наличии профессионально-психологической готовности индивида к конкретному виду деятельности.

Под профессионально-психологической готовностью к труду понимается психическое состояние человека, осознающего свои цели, способного на оценку имеющихся условий, определение наиболее вероятных способов действий и прогноз мотивационных, волевых, интеллектуальных усилий, вероятности достижения конечного результата, а также мобилизацию внутренних ресурсов и самовнушение в достижении целей. При этом специалисты различают временное состояние готовности и длительную готовность. Первая отражает только особенности и требования предстоящей ситуации и характеризуется относительной устойчивостью, высокой степенью влияния на процесс деятельности, соответствие структуры готовности оптимальным условиям достижения цели<sup>1</sup>.

Длительная готовность включает в себя:

1. Положительное отношение к конкретному виду деятельности и профессии.
2. Черты характера, способности, темперамент, мотивацию, которые адекватны требованиям профессиональной деятельности.
3. Знания, умения и навыки, необходимые для работы.
4. Устойчивые профессионально важные особенности восприятия, внимания, мышления, эмоционально-волевые процессы.

---

<sup>1</sup> Войтюк Д.К. Понятие психологической готовности личности к профессиональной деятельности // [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://superinf.ru>.

Обобщая эти данные можно констатировать, что психологическая готовность теснейшим образом связана с личными качествами сотрудника и позволяет судить о целостности его личности, уровне сформированности у него профессионально важных качеств.

Высокий уровень психологической готовности к труду позволяет сохранить конструктивный стиль работы в состоянии психологической напряженности, при умении преодолевать социальные и профессиональные стереотипы и управлять другими людьми. Кроме того, психологическая готовность, чувство уверенности в себе, желание достичь успеха зависит от умения планировать свою деятельность, что сказывается на характере поставленных задач и находит свое отражение в индивидуальных планах и проектах личности.

А.М. Столяренко в своих работах определяет 2 вида психологической подготовки специалиста. Первый (предварительная психологическая подготовка) должен быть направлен на формирование психологической подготовленности к работе, второй (непосредственная – в форме инструктажа) на состояние готовности к исполнению обязанностей<sup>1</sup>.

Руководителю всегда нужно помнить, что недостаточный уровень психологической готовности сотрудника, как правило, приводит к негативным моментам (ошибкам, неадекватной реакции и т.п.). Причины отсутствия психологической готовности специалиста к выполнению профессиональных обязанностей следует искать внутри самого субъекта профессионального развития. Для этого необходимо установить причины, которые побуждают развитие личности в контексте профессиональной деятельности.

Становление и развитие сотрудника как профессионала осуществляется в ходе систематического обучения в образовательных организациях различного уровня. Профессиональная подготовленность проявляется в накоплении качественных изменений в психике человека в ходе развития его профессиональных качеств. Главной целью профессиональной подготовленности

---

<sup>1</sup> Столяренко А.М. Морально-психологическая подготовка личного состава органов внутренних дел. – М.: Академия МВД СССР, 1987. – С. 46.

является формирование личности специалиста, который максимально эффективно осуществляет свою профессиональную деятельность. Здесь важно понимать, что особенности профессионального становления определяются местом и значением профессии в обществе, личным отношением сотрудника к своей профессии, способностью адаптироваться к целям, характеру и формам выполняемой деятельности, а также нормам, ценностям и требованиям коллектива.

*Профессиональная адаптация* является неотъемлемой частью профессионального развития. Можно выделить две составляющих профессиональной адаптации – функциональную и социально-психологическую. Функциональную адаптацию следует понимать как приспособление человека к конкретным условиям профессиональной деятельности, усвоение содержания профессиональной подготовки, выработку оптимального режима должностных обязанностей, а также как перестройку психических процессов и свойств в соответствии с профессиональными требованиями. Социально-психологическая адаптация предполагает вхождение молодого специалиста в систему межличностных отношений, принятие новой социальной роли, норм поведения, традиций и культуры.

Между этими видами адаптации существует тесная взаимосвязь, которая, в конечном счете, способствует скорейшему профессиональному развитию личности. При этом важно понимать, что профессиональная адаптация – не столько простое приспособление индивида к условиям труда, а в большей степени формирование стабильных и гибко меняющихся форм поведения, необходимых для успешного преодоления проблем, возникающих в ходе работы.

Важным индивидуально-личностным параметром, который оказывает влияние на процесс профессиональной адаптации, является уровень и характер самооценки личности. Самооценка по уровню может быть трех типов: низкая, средняя и высокая; в зависимости от этого можно охарактеризовать и уровень развития личности в целом, и отдельные качества индивида. По характеру самооценка может быть заниженной, адекватной или завышенной, по этому

показателю можно сделать вывод о способности личности к анализу самого себя в конкретных жизненных и профессиональных обстоятельствах. При этом уровень самооценки влияет на направленность ее активности, а характер – на стабильность и динамику поведения, стиль взаимодействия и уверенность в собственных силах и возможностях. Профессиональная адаптация сотрудника представляет собой непрерывный процесс преодоления внутренних и внешних препятствий, она невозможна без постоянного самообразования и самовоспитания, и играет ключевую роль в профессиональном развитии сотрудника, так как именно благодаря ей индивид формирует конкретную профессиональную направленность и овладевает ролевой позицией<sup>1</sup>.

*Профессиональное самоопределение* сотрудника можно обозначить как процесс, в ходе которого индивид формирует личное отношение к своей профессионально-трудовой среде и самореализуется в ходе этой деятельности. Этот процесс довольно длительный и предполагает выбор карьеры, сферы приложения сил и личностных возможностей.

Согласно Е.А. Климову, главной составляющей самоопределения является формирование профессионального самосознания, структура которого включает:

1. осознание своей принадлежности к определенной профессиональной общности (например – к органам внутренних дел или конкретно к полиции);
2. оценку своего места в обществе согласно существующей системе социальных ролей и соответствия профессиональным эталонам (новичок, один из лучших специалистов и т.п.);
3. информированность сотрудника о степени его признания в коллективе;
4. знание индивида о сильных и слабых сторонах своей личности, путях самосовершенствования, индивидуальных способах успешного действия, о своем индивидуальном стиле действий);
5. понимание будущего своей профессиональной деятельности<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Хлудова О.В. Развитие профессиональных качеств сотрудников ОВД в экстремальных ситуациях деятельности: дисс. ... канд. психол. наук. – Тамбов, 2013. С. 23.

<sup>2</sup> Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М.: Прогресс, 1996. – С. 37.

У профессионального самоопределения существует два уровня: перестройка сознания и самосознания; реальные изменения социального статуса человека.

Исследователи считают, что профессиональное самоопределение является полностью осознанным и исключительно самостоятельным процессом нахождения смысла осуществляемой трудовой деятельности и существования в конкретной ситуации (культурно-исторической либо социально-экономической). На этот процесс оказывают влияние внутренние ресурсы личности, силы и установки на всем пути профессионального развития специалиста. При этом движущей силой самоопределения выступает противоречие, например между потенциалом и интересами человека – это является необходимым фактором развития индивидуальности.

При профессиональном самоопределении могут возникать и иные противоречия:

- между ориентацией на результат и процесс труда;
- между саморазвитием и самосохранением в профессии;
- между темпами развития у личности мотивационной и операционной сфер профессиональной деятельности и др.
- между различными видами компетентности.

Пути и возможности разрешения противоречий могут быть различными, например: совершенствование и развитие личностных свойств сотрудника; формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности; снижение уровня притязаний; возникновение новых интересов и отношений<sup>1</sup>.

Конструктивный способ разрешения противоречий создает условия для дальнейшего развития личности, формирования человеком поля альтернатив, разработки и коррекции профессиональных планов, совершения профессионального выбора и непрерывного профессионального развития, причем

---

<sup>1</sup> Павлова А.М. Психология труда. – Екатеринбург: РГППУ, 2008. – С. 28.



на данный процесс оказывают влияние различные факторы, главными из которых являются субъективные характеристики личности и специфика профессии<sup>1</sup>.

Таким образом, профессиональное самоопределение личности зависит от постоянного профессионального саморазвития и личностного роста сотрудника.

*Профессиональная компетентность* предполагает способность сотрудника выполнять задачи в соответствии с заданными стандартами. Многие ученые склоняются к тому, что компетентность позволяет сотруднику действовать самостоятельно, обладать способностью и умением выполнять профессиональные обязанности. Компетентность означает владение профессиональной деятельностью на высоком уровне, способность предопределять свое развитие как профессионала, готовность к карьерному росту и ответственности за результаты своего труда.

Наряду с профессиональной компетентностью важное значение имеет и социальная компетентность сотрудника органов внутренних дел, которая предполагает наличие у него информированности о социальной реальности и закономерностях социальных процессов.

Кроме того социально компетентный специалист подготовлен к диалогу, способен на принятие решений в соответствии с требованиями определенного социума и спецификой субкультуры<sup>2</sup>.

Обобщая сказанное выше, и позиционируя сущность профессионального развития на специфику правоохранительной сферы, можно сделать вывод, что профессиональное развитие сотрудников органов внутренних дел подразумевает под собой:

1. Сознательное и активное включение в сферу правоохранительной деятельности и сопутствующей ей социальной среды.

---

<sup>1</sup> Зыбина Л.Н. Профессиональное самоопределение личности как проявление субъектности // Личность, семья, общество: вопросы современной психологии // [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://sibac.info>.

<sup>2</sup> Леднева, И.В. Формирование социальной компетентности курсанта вуза МВД (социально-педагогический аспект) // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. – 2007. – № 2. – С. 35.

2. Внутреннее принятие и усвоение норм, правил и привычек, свойственных данному виду профессиональной деятельности.

3. Накопление профессионального опыта (знаний, умений и навыков), позволяющего качественно исполнять должностные обязанности, обеспечивать служебное взаимодействие с коллегами и адаптироваться к изменяющимся условиям.

4. Личностный рост в служебной деятельности, обретение профессиональной компетентности в исполнении должностных обязанностей.

Подводя итоги, исследуя многообразие подходов к понятию «профессиональное развитие» мы склоняемся к определению «профессиональное развитие сотрудника ОВД» – как комплексный непрерывный процесс профессионального становления специалиста, в ходе которого он формирует личное отношение к своей профессионально-трудовой среде, определяет наиболее вероятные способы действий по реализации целей и самосовершенствуется в ходе этой деятельности в соответствии с профессиональными требованиями.

## 1.2 Сущность и основные этапы управления профессиональным развитием сотрудников органов внутренних дел

Профессиональное развитие представляет собой непрерывный процесс, благодаря которому человек сохраняет качество и уровень своих навыков, умений и профессиональных компетенций на протяжении всего срока службы в ОВД. Именно поэтому для руководителей и сотрудников кадровых аппаратов системы МВД России важнейшей задачей является правильно управлять этим процессом, систематически подкреплять, совершенствовать и расширять спектр знаний, развивать личные качества, необходимые для освоения новых знаний и навыков, необходимых для выполнения обязанностей на протяжении всей трудовой деятельности специалиста.

Само понятие «управление» является основным, как в теории управления, так и в науке о процессах управления, при этом трактуется с нескольких позиций.

Ряд ученых рассматривает управление как деятельность. К примеру, А. Файоль считает, что управлять – означает предсказывать, планировать, организовать, распоряжаться, координировать, контролировать<sup>1</sup>. В.С. Лазарев же считает, что управление представляет собой особую деятельность, в которой ее субъекты посредством планирования, организации, руководства, контроля, обеспечивают организованность совместной деятельности<sup>2</sup>.

Некоторые авторы трактуют «управление» – как воздействие одной системы на другую, одного человека на другого или группу. По мнению В.П. Симонова под управлением следует понимать специфический вид деятельности, реализующийся через умение руководителя воздействовать на управляемые субъекты путем научно обоснованного планирования, организации и контроля их деятельности и добиваться на этой основе реальных социально-значимых целей<sup>3</sup>.

Также существует мнение, что управление представляет собой взаимодействие субъектов. Так, Т.И. Шамова и другие понимают под управлением «неразрывность прямого и обратного воздействия, органического сочетания изменений воздействующих друг на друга субъектов»<sup>4</sup>.

Нам представляется, что каждый из существующих подходов к трактовке понятия «управление» имеет право на существование, однако, с точки зрения его применения к профессиональному развитию сотрудников мы считаем целесообразным понимать под «управлением профессиональным развитием» процесс, в ходе которого целенаправленно реализуется стратегия управления

---

<sup>1</sup> Файоль А. Учение об управлении // Научная организация труда и управления. – М., 1965.

<sup>2</sup> Лазарев В. С. К рефлексии психологической теории мышления // Вопросы психологии. – 2005. – № 5. – С.41-51.

<sup>3</sup> Симонов В. П. Педагогический менеджмент: Ноу-хау в образовании. – М. : Высшее образование, 2007. – 357 с.

<sup>4</sup> Шамова Т. И., Давыдова Т. М., Шибанова Г. Н. Управление образовательными системами : учебное пособие для студ. высш. заведений /под ред. Т. И. Шамовой. – М. : Академия, 2008. – 384 с.

человеческими ресурсами, направленная на формирование определенных профессиональных компетенций сотрудников.

При этом важно понимать, что профессиональное развитие личности в ходе осуществления профессиональной деятельности будет считаться состоявшимся лишь при полном удовлетворении специалиста своим трудом – главным условии соответствия требованиям, предъявляемым к нему организацией. Поэтому можно проследить прямую зависимость результативности труда сотрудников организации от совокупности действий администрации, основным из которых и выступает управление профессиональным развитием. Именно этот процесс обеспечивает соответствие и рост потенциала качественных характеристик работников текущим и перспективным требованиям.

Для организации управлять профессиональным развитием своих сотрудников – значит координировать достижение ими уровней содержания компетенций и личностных характеристик, соответствующих требованиям организации. Управление профессиональным развитием руководителей и специалистов является фактором успешного функционирования любой организации, так как с одной стороны, свидетельствует о ее заинтересованности в повышении качества своего персонала, а с другой стороны, обуславливает будущий успех всей деятельности организации.

Для того, чтобы понять сущность процесса управления профессиональным развитием сотрудников ОВД и логически выстроить его систему, целесообразно рассмотреть три этапа профессионализации, поочередно проходя которые, сотрудник органов внутренних дел становится специалистом, достигая профессиональной компетентности.

*Первый этап* профессионализации представляет собой овладение содержанием выбранной сферы профессиональной деятельности. В ходе него сотрудник усваивает базовые общенаучные и профессиональные знания, знакомится с задачами, которые стоят перед ним как сотрудником ОВД, изучает типовые варианты выполнения этих задач. В этот период мотивация сотрудника к

работе в правоохранительной сфере обусловлена внешними или узколичностными мотивами (желание карьерного роста, престиж профессии).

Главной целью на данном этапе становится формирование у молодых специалистов базовых умений и навыков, представления обо всех аспектах деятельности полиции и, как следствие, выработки у них четкого представления о способности выполнять служебные обязанности.

*Второй этап* профессионализации – непосредственное освоение избранного вида профессиональной деятельности и понимание всех аспектов службы в органах внутренних дел.

На этом этапе для молодого сотрудника очень важна поддержка со стороны руководителей, коллег (в первую очередь наставника), а также штатных психологов, должности которых в настоящее время введены в каждом территориальном органе МВД России и отдельных крупных подразделениях.

Наряду с профессиональной адаптированностью для сотрудника ОВД имеет важное значение и готовность к профессиональной деятельности в правоохранительной системе<sup>1</sup>. В первую очередь это связано с наличием в его работе таких особенностей, как физические нагрузки, эмоциональное напряжение, недостаток личного времени, готовность пойти на риск и жертвовать собой ради исполнения служебного долга. Согласно В.Л. Васильеву профессиональная готовность сотрудника ОВД включает четыре компонента:

1. Мотивационный (стремление стать профессионалом своего дела);
2. Познавательный (представление различных ситуаций в профессиональной деятельности и способность видеть себя специалистом, разрешающим эти ситуации);
3. Эмоциональный (чувство личной ответственности за результаты профессиональной деятельности, уверенность в своих возможностях, а также удовлетворение при достижении положительных результатов);

---

<sup>1</sup> Васильев В.Л. Проблема готовности сотрудников органов внутренних дел к деятельности. – Л., 1984 // [Электронный ресурс] <http://allbest.ru>.

4. Волевой (концентрация на выполнении поставленных задач и преодолении трудностей, связанных с ними).

Согласно мнению Э.Ф. Зеер рассматриваемый этап – это освоение молодым специалистом нормативной профессиональной деятельности, выработка профессиональной направленности, формирование обобщенных способов выполнения деятельности и профессионально важных качеств личности<sup>1</sup>.

Иными словами, на втором этапе мотивация сотрудника ОВД сопряжена с потребностью реализации знаний, умений и навыков, полученных на ранних этапах, а также с выработкой собственной профессиональной позиции.

*Третий этап* профессионализации направлен на обеспечение стабильности продуктивных результатов профессиональной деятельности, повседневном общении и личностном развитии. На данном этапе уже сформированы основные функциональные качества сотрудника, благодаря которым он вполне может самостоятельно выполнять должностные обязанности в своей оперативно-служебной деятельности.

К началу третьего этапа у специалиста складывается активная профессиональная позиция (компетентность), имеется мотивация к дальнейшему развитию своих умений и навыков, достижению профессионального мастерства. На этом этапе у сотрудника завершается формирование: профессиональной позиции; комплекса знаний и профессиональных качеств личности; вырабатывается индивидуальный стиль деятельности. Именно тогда и возникает высший уровень мотивации – потребность специалиста органов внутренних дел в развитии и постоянной реализации своего творческого потенциала (основной приоритет в работе).

Таким образом, деление процесса профессионализации на этапы позволило выделить ряд стадий управления профессиональным развитием сотрудников ОВД. Рассмотрим их вкратце.

*Определение потребности в профессионально-подготовленных кадрах.*

---

<sup>1</sup> Зеер Э.Ф. Психологические основы профессионального становления личности инженера педагога : дисс. ... док. психол. наук. – М., 1988. С. 118.

Одним из критериев оценки качества работы МВД России и его территориальных органов является процент некомплекта личного состава. Анализ по данному направлению кадровой работы проводится ежемесячно, а комплектование вакантных мест входит в число приоритетов деятельности руководителей и подразделений по работе с личным составом. При этом высокий процент неукомплектованных должностей, в первую очередь в подразделениях, осуществляющих раскрытие и расследование преступлений, а также профилактическую работу, свидетельствует о недостаточной компетентности самого руководителя и кадрового аппарата.

*Оценка уровня профессионализма и профессиональной компетентности кадров при отборе и приеме на работу.* Данный этап вытекает из первого и его наличие обусловлено необходимостью снижения некомплекта личного состава в системе МВД России. Однако руководитель любого уровня всегда заинтересован не в самом факте заполнения вакантной должности, а в привлечении к службе сотрудника, способного в дальнейшем стать профессионалом, способным эффективно решать поставленные перед ним задачи. Именно поэтому, при обращении в подразделения по работе с личным составом кандидатов на службу, а также при переводе сотрудников из иных подразделений, главное значение приобретает оценка их профессионализма и профессиональной компетентности. При этом к каждой из специальностей в ОВД существует определенный набор квалификационных требований, не соответствуя которым, кандидат лишается возможности занять соответствующую должность. Однако формальное соответствие квалификационным требованиям еще не является гарантом трудоустройства, и кандидат может быть принят на стажировку только после успешного прохождения собеседований и тестирований, определяющих уровень его умений и навыков.

*Организация первоначального профессионального обучения.* Первоначальному профессиональному обучению (первоначальной подготовке) в управлении профессиональным развитием в системе МВД России отводится одна

из главных ролей, поскольку именно оно служит источником приобретения сотрудником ОВД профессиональных компетенций, умений и навыков, необходимых для выполнения работы по занимаемой должности. Без прохождения первоначальной подготовки сотрудник не может быть допущен к самостоятельному исполнению служебных обязанностей, составлению процессуальных и служебных документов, несению службы с огнестрельным оружием и специальными средствами, иными словами, не может являться полноправным и полноценным специалистом. Именно в ходе прохождения первоначальной подготовки в образовательных организациях системы МВД России, длящейся от 4 до 6 месяцев, закладывается фундамент профессионализма, изучаются теоретические и практические основы выбранной специальности, формируется готовность сотрудника к исполнению служебных обязанностей.

*Обеспечение приобретения сотрудниками необходимых навыков и умений в ходе адаптации, стажировок и обучения на рабочем месте.* Мы уже отмечали важность стадии прохождения адаптации в достижении профессионализма молодым сотрудником. Адаптация начинается с момента прохождения будущим специалистом испытания (стажировки), а завершается, как правило, по окончании 2 лет и характеризуется сочетанием высокого уровня овладения специальностью, полного освоения порученной работы с устойчивым положительным отношением к специальности и достаточно высокой степенью удовлетворенности взаимоотношениями и своей позицией в коллективе. На данном этапе необходимо обязательное анкетирование молодых специалистов и всех работников для оценки социально-психологического климата и выработки предложений по оптимизации организационной культуры. Говоря об управлении профессиональным развитием сотрудника ОВД, на наш взгляд, руководителям, наставнику, коллегам и сотрудникам кадровых подразделений важно обеспечить приобретение специалистом профессиональных навыков и умений как в ходе периода адаптации, так и в течение последующего обучения на рабочем месте. К обучению на рабочем месте можно отнести инструктажи, наставничество и



проведение занятий в системе профессиональной и служебно-боевой подготовки. Данное обучение должно характеризоваться практической направленностью, непосредственной связью с профессией сотрудника и представлять, как правило, значительные возможности для повторения и закрепления изученного в рамках первоначальной подготовки.

*Оценка уровня профессиональной компетентности и качества выполнения должностных обязанностей.* Для оценки уровня профессиональной компетентности в системе МВД России существует такой инструмент, как аттестация личного состава. Существует плановая и внеплановая аттестации, и если первая (очередная) проводится через определенный срок для всех сотрудников ОВД, то направлению на вторую подлежат сотрудники, чья профессиональная компетентность вызывает сомнение у руководителей. Именно заключения аттестационных комиссий играют ключевую роль в карьере сотрудников ОВД. В результате аттестации могут приниматься решения:

- соответствии занимаемой должности, при этом может быть рекомендован перевод с повышением по должности;
- соответствии занимаемой должности при условии улучшения качества работы. Сотрудник может быть направлен на психологическую диагностику или рекомендованное обучение (переподготовку или повышение квалификации);
- о несоответствии занимаемой должности.

Аттестация позволяет определить наиболее подходящие кандидатуры для продвижения и сформировать план обучения личного состава.

*Организация повышения квалификации и переподготовки.* В системе МВД России созданы условия для дополнительного образования сотрудников – повышения квалификации и профессиональной подготовки. С этой целью определены ведомственные вузы, отвечающие за данное направление служебной деятельности. Каждое кадровое подразделение ежегодно определяет потребность в переподготовке и повышении квалификации сотрудников (в том числе, по результатам аттестаций), ведет соответствующий учет и планирует обучение.

Переподготовка подразумевает под собой обучение, связанное с необходимостью изменения специальности вследствие изменений в профессиональной структуре занятости, изменений в трудоспособности сотрудника. Повышение квалификации является видом обучения, обусловленным изменением характера и содержания профессиональной деятельности, недостаточной компетентностью специалистов, моральным старением знаний. При этом в зависимости от преследуемых целей приобретенная ранее квалификация должна быть сохранена, приведена в соответствие с изменившейся обстановкой или использована для профессионального продвижения по службе.

*Планирование профессионального развития и продвижения, сохранение квалифицированных и эффективно работающих кадров.* Последний этап важен тем, что именно от сохранения профессиональных и эффективно работающих кадров в конечном итоге зависит успешность деятельности ОВД по противодействию преступности, борьбе с правонарушениями и выполнении иных задач. А главным способом сохранения таких кадров, на наш взгляд, является профессиональное продвижение специалистов, достойно зарекомендовавших себя в служебной деятельности. С этой целью необходимо планирование их профессионального развития и последующее включение в кадровый резерв по разным видам деятельности и времени, с последующим продвижением по службе. Именно перспектива карьерного роста в таком случае станет основным стимулом специалиста в постоянном саморазвитии и стремлении к достижению новых вершин в системе МВД России.

Руководителю необходимо четко понимать, что эффективность правоохранительной деятельности напрямую зависит от ее обеспеченности грамотными сотрудниками, а повышение профессионализма кадрового состава всегда остается главной задачей в обеспечении охраны общественного порядка и противодействии преступности. В условиях реформирования системы образования России, изменений в системе профессиональной подготовки сотрудников МВД России проблема управления процессом профессионального

развития сотрудников органов внутренних дел, его детальная проработка является одной из острейших ведомственных проблем.

### 1.3 Зарубежный опыт организации профессиональной подготовки сотрудников правоохранительных органов

Условием достижения качественно нового уровня правоохранительной деятельности должна стать профессиональная подготовка, отвечающая требованиям и потребностям общества и государства, направленная на освоение современных методов решения оперативно-служебных задач и на получение знаний о новейших достижениях в отечественной и зарубежной теории и практике борьбы с преступностью. В связи с этим несомненное значение приобретает изучение и использование положительного зарубежного опыта работы по подготовке кадров применительно к условиям отечественной практики.

На текущий момент в большинстве развитых зарубежных странах сложились собственные подходы к процессу такой подготовки, однако, несмотря на существенные различия в ее организации, приоритетным считается формирование профессиональной компетентности специалиста правоохранительной сферы.

В последнее время в условиях усложнения задач, стоящих перед правоохранительными органами, во многих зарубежных странах остро встал вопрос повышения качества профессиональной подготовленности сотрудников полиции. Несмотря на то, что большинство из полицейских имеет профессиональное юридическое образование, в условиях консолидации международного преступного сообщества, это считается явно недостаточным. Именно поэтому за рубежом существует подход к разграничению образования и профессиональной подготовки, которые различны по своим целям и функциям<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Зарубежный опыт организации подготовки полицейских кадров и работы полиции : сборник статей / под общ. ред. В.П. Сальникова. – СПб.: СПб У МВД России, 1999. – С. 20.

По международной классификации профессиональная подготовка представляет собой обучение какой-либо профессии в срок до 6 месяцев<sup>1</sup>.

В то же время продолжительность, структура, содержание начального обучения, сроки обучения и количество обучаемых (наборов) определяется единой программой, потребностью на обучение и составленными исходя из этого планами. К примеру, организационно-образовательная деятельность подготовки полиции *Польши* (например, в г. Легионово) основывается на руководящих и планирующих документах главной комендатуры полиции в Варшаве, которая определяет нагрузку на центр подготовки полиции, перечень курсов, сроки их проведения. С этой целью готовится 2 документа: План курсов Центра подготовки полиции и Приказ о потребности на обучение. В Плане курсов Центра подготовки полиции определены сроки обучения, количество обучаемых каждой категории. Приказ о потребности на обучение и План корректируются ежеквартально.

Как формулируют зарубежные ученые, подготовка – это учебный процесс, предназначенный для оттачивания мастерства обучаемых. Иными словами, подготовка не делает акцент на имеющемся у человека образовании, а вырабатывает специальные навыки для решения конкретных задач и подготовке конкретных документов, с которыми обучаемый столкнется в последующей работе. То есть, подготовка несет в себе не теоретическую, а практическую составляющую.

Профессиональная подготовка полицейского – это процесс передачи и получения исключительно частных умений и навыков, необходимых только для его профессиональной деятельности, не подразумевающей под собой какой-либо дипломированной степени. Максимум, что может дать такая подготовка – это соответствующий сертификат. Такие программы короче образовательных и могут длиться от одного дня до года, в зависимости от желаемого результата.

---

<sup>1</sup> Новиков А.М. Российское образование в новой эпохе. – М., 2001. – С. 205.

Анализ зарубежного опыта показал, что профессиональная компетентность сотрудников органов внутренних дел является не просто показателем эффективности его подготовки, а рассматривается как важное условие, обеспечивающее экономическое, социальное и политическое условие развития государства. Именно по этой причине в ходе подготовки специалиста правоохранительной сферы в зарубежных странах важное внимание уделяется таким учебным дисциплинам как<sup>1</sup>:

- социальная педагогика;
- социальная и культурная антропология;
- административное право;
- административная деятельность и т.д.

В большинстве капиталистических стран важнейшим элементом профессионального развития сотрудников полиции является первоначальная подготовка как залог их последующего профессионализма при исполнении служебных обязанностей. При этом первоначальная подготовка проводится, как правило, в образовательных организациях низшего звена. К примеру, в Великобритании данный вид обучения осуществляется в окружных учебных центрах, в Германии – в школах земельных ведомств, в Канаде – на курсах при муниципальных или провинциальных подразделениях.

В Японии первоначальная подготовка полицейских специалистов организована в школах полиции при префектурах. Основной полицейской единицей в Японии являются патрульные, общая численность которых достигает 40%, а их профессиональное развитие ориентировано не только на специфические профессиональные навыки, но и на умение взаимодействовать с местным населением, всегда активно помогающим правоохранительным органам. Качество обучения таково, что деятельность полиции Японии считается самой эффективной в мире, к примеру, раскрытие убийств в стране составляет порядка 96-97%.

---

<sup>1</sup> Шульгин Е.Д. Формирование и развитие профессиональных качеств сотрудника органов внутренних дел : учебное пособие. – Тюмень: ТИПК МВД России, 2009. – С. 27.

Крайне интересным представляется опыт подготовки австралийских сотрудников полиции, в частности в Квинслендской полицейской академии. При подготовке полицейских специалистов в данной образовательной организации основной акцент сделан на максимальное приближение учебного процесса к реальной ситуации. В ходе практических занятий слушатели приобретают именно те практические навыки, которые в последующем пригодятся им при повседневном исполнении служебных обязанностей.

Примечательно, что, так же как и в Японии, австралийских полицейских учат правильным отношениям с населением, считая это важным залогом предотвращения и раскрытия преступлений и иных правонарушений. Подготовка в данном направлении ориентирована на отработку таких жизненных ситуаций, как ведение диалога, в том числе и с агрессивно настроенными личностями, умение общаться с умственно неполноценными людьми, лицами, склонными к совершению суицида и т.п. Будущие полицейские специалисты учатся не только проводить опросы и составлять процессуальные документы, но и улаживать мелкие конфликты, семейные ссоры. С этой целью используются игровые приемы, в ходе которых группа условно делится на «сотрудников полиции» и «гражданских лиц», играющих обозначенные роли по специально составленным сценариям. Зачастую, для большей достоверности, к проведению таких занятий привлекаются студенты факультета драматического искусства Брисбенского университета, что позволяет достичь атмосферы реально происходящих событий.

Как и в Австралии, первоначальная подготовка сотрудников полиции в Польше ориентирована на отработку определенных ситуаций, которые моделируются в ходе занятий, как в центре подготовки полицейских, так и в полицейских комиссариатах под наблюдением полицейских-наставников. Здесь важной для профессионального развития будущего сотрудника представляется практика соединения учебных групп первоначальной подготовки и групп

повышения квалификации при отработке определенных ситуаций. Это позволяет создать модель ситуации наиболее приближенной к реальности<sup>1</sup>.

Сочетание теоретической и практической подготовки является основой обучения кадров полиции и в Великобритании (хотя на самом деле речь идет о полиции Англии и Уэльса). Так, существует единая программа обучения в главном учебном центре Centrex, согласно которой, обучение курсантов составляет приблизительно 2 года и поделено на шесть этапов. Первый этап длится не менее двух недель и в ходе него будущий специалист знакомится с программой обучения и адаптируется к условиям прохождения профессиональной подготовки. Второй этап представляет собой курс обучения на базе главного учебного центра, он продолжается до 12 недель, после чего курсант переходит к третьему этапу – изучению административных процедур на будущем месте службы (2 недели). После этого будущий сотрудник полиции проходит так называемую «практику» – двухнедельное патрулирование с констеблем-наставником, после чего возвращается в учебный центр для приобретения дополнительных навыков (2 недели).

Обучение полицейских Соединенных Штатов Америки проводится по стандартам, установленным специальной комиссией по подготовке сотрудников полиции каждого штата в 1959 году. Главная цель данной комиссии – совершенствование профессиональных способностей офицеров полиции путем тщательной подготовки в правоприменительной деятельности<sup>2</sup>.

Вместе с тем различные федеральные обучающие центры существуют на национальном уровне, например Полицейская Академия Нью-Йорка, насчитывающая 35 тысяч единиц полицейского и гражданского персонала. Одним из главных отделений академии считается отделение по подготовке новобранцев,

---

<sup>1</sup> Организация первоначальной профессиональной подготовки полицейских зарубежных стран: аналитический обзор / Сост. Я.Л. Ванюшин, З.Р. Танаева. – Челябинск: ЧЮИ МВД России, 2009. – С. 13.

<sup>2</sup> Ивкова Л.Э. Сравнительный анализ профессиональной полицейской подготовки в России, Великобритании и США : аналитический обзор. – Калининград: Калининградский филиал СПбУ МВД России, 2012. – С. 58.

которых обучают таким аспектам работы, как: психологические особенности деятельности полиции, межличностные отношения, причины преступности несовершеннолетних, полицейская этика, тактика патрулирования и осмотра места происшествия, роль граждан в профилактике преступлений и правонарушений.

Таким образом, мы видим, что все рассмотренные системы первоначального обучения полицейских кадров ориентированы на подготовку специалиста, способного к самостоятельному исполнению служебных обязанностей, причем главным результатом его подготовки считается наличие профессиональных компетенций.

В качестве одного из ярких примеров компетентностного подхода в оценке полицейских кадров можно привести бельгийскую систему профессиональной подготовки. Данная система исходит из необходимости развития не теоретических знаний, а соответствия возможностей специалиста существующим реалиям. Этот принцип образования является ключевым и проявляется в чередовании процессов обучения и применения полученных знаний на практике в ходе стажировок. Полицейское образование в Бельгии, как и во многих других странах Европы, полагается на профессиональные качества и специальную компетенцию сотрудников полиции, предписывающие образ поведения, который будет приобретен в итоге подготовки.

При этом в Региональном центре подготовки Федеральной полиции Бельгии считают идеальной моделью компетентности совокупность таких уровней поведения, как: знание, навыки, опыт и потенциал сотрудника<sup>1</sup>. Именно по этой причине формирование компетенции бельгийских полицейских происходит при четкой согласованности действий учебных заведений и полиции, осуществляющей практическую деятельность. Эта согласованность основана на принципе последовательного управления человеческими ресурсами и позволяет

---

<sup>1</sup> Смит М. Подготовка полицейских в Бельгии // Новые методики подготовки кадров полиции/милиции : материалы международного семинара. – М., 2006.



выделить такие компетенции полицейской системы как: общая, специальная и техническая.

Еще один наглядный пример компетентностного подхода при обучении сотрудников правоохранительной сферы – процесс подготовки комиссаров полиции во Франции. Первоначальная подготовка в этой стране поставлена во главу угла, и, опять же, главной ее составляющей является сочетание теоретического образования и практической составляющей. При этом понятие компетенций ассоциируется непосредственно с деятельностью, результатами и достижениями.

Высшей национальной полицейской школой Франции сформулированы главные компетенции, которые соответствуют основным направлениям деятельности и специальностям, по которым осуществляется обучение комиссаров. Для примера приведем три из них<sup>1</sup>:

1. Обеспечение организационных условий для оптимальной работы по обеспечению общественной безопасности. Принятие решений, обеспечивающих и необходимых для регулирования и эффективной деятельности (комиссар полиции, ответственный за направление общественной безопасности).

2. Предотвращение, предупреждение нарушений, контроль дорожного движения. Повышение эффективности деятельности, регулирование процесса и оценка результативности (комиссар полиции, обеспечивающий безопасность общественного порядка и безопасность дорожного движения).

3. Оптимальное развертывание деятельности службы судебных расследований, увеличение количество идентификаций лиц, совершивших преступления и правонарушения. Проведение анализа преступности, оценка технического процесса расследований, обеспечение гарантий, отвечающих нормам юридического судопроизводства (комиссар полиции, ответственный за службу судебных расследований).

---

<sup>1</sup> Андреева И.А. Развитие системы профессиональной подготовки сотрудников полиции во Франции (1980-е – 2000-е г.г.) // Право и образование. – 2010. – № 9. – С. 87.

Интерес представляют результаты служебной деятельности выпускников школ, проведенные спустя год после завершения обучения. В результате анкетирования, проведенного с данными сотрудниками, практически 90% из них высказалось о высоком качестве профессиональной подготовки. То есть, подавляющее большинство комиссаров положительно оценило объективность компетентностного подхода, используемого французской полицией.

Наряду с первоначальной подготовкой сотрудников полиции в последние десятилетия за рубежом важное место в профессиональной подготовке специалистов правоохранительных органов отводится и повышению квалификации. Во многих развитых странах прекрасно понимают, что с течением времени к сотрудникам полиции будут предъявляться все новые и новые требования, что связано с развитием общества, информационного пространства, науки и техники.

Уже сейчас существует потребность в новых должностях и полицейских специальностях, меняются требования к квалификации сотрудников правоохранительных органов. Несоответствие профессиональных возможностей сотрудников полиции веяниям времени, к сожалению, позволяет преступности опережать их, что создает реальную угрозу безопасности государства.

По этой причине, в зарубежных странах действует широкая сеть курсов повышения квалификации, усовершенствования, а также так называемых «курсов для карьеры»<sup>1</sup>. Целесообразность направления сотрудника полиции на определенные курсы диктуется рядом случаев: необходимостью продвижения по службе; острой потребностью в развитии у служащих полиции коммуникативных качеств; выявление фактов снижения у сотрудника профессиональной квалификации; возрастание значения навыков и умений менеджмента в деятельности служащих полиции различного управленческого уровня.

Для понимания процесса определения показателей необходимости направления специалиста на дополнительное обучение целесообразно вновь

---

<sup>1</sup> Каштанова Е.А. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации сотрудников полиции зарубежных стран // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2008. – № 54. – С. 101.

обратиться к опыту Англии и Уэльса. В этих государствах все действующие сотрудники ежегодно сдают тест на профессиональную пригодность, по результатам которых проводится оценка уровня подготовленности полицейского к исполнению служебных обязанностей. Если данный уровень оказывается низким, специалисту предлагается пройти курсы переподготовки, а в случае отказа данный он лишается лицензии офицера полиции.

Нам представляется, что такой подход способствует высокому уровню профессионализма в рядах полиции Великобритании.

Немаловажным для темы нашего исследования представляется изучение опыта Германии по анализу возможностей служащих полиции. Так, в полиции земли Северный Рейн-Вестфалия ведется постоянное исследование результатов профессиональной деятельности специалистов и изучение личности каждого из них в ходе презентаций своих возможностей и способностей перед специально созданными комиссиями.

При этом учитываются ответы сотрудника на проблемные ситуационные вопросы, поведение в ролевых играх, а в ходе последующего анализа его действий, члены комиссии определяют путь карьерного развития (вертикаль – управленческая карьера или горизонталь – карьера сотрудника по своей специальности). Также в Германии проводится и анализ управленческого потенциала сотрудников полиции, методика которого разработана специалистами по профессиональной подготовке, повышению квалификации и кадрам для отбора на руководящие должности<sup>1</sup>. Потенциалы, согласно этой разработке, оцениваются по двум основным позициям:

– соответствует ли специалист конкретному профилю управленческой деятельности (управленческие компетенции);

---

<sup>1</sup> Мартиросова Н.В. Опыт реализации компетентностного подхода в оценке кадров в полиции зарубежных стран : материалы научно-практической конференции ученых и студентов с дистанционным участием // [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://sibac.info> (дата обращения 01.11.2017).

– пригоден ли специалист к управленческой деятельности с позиций: инициативы и творчества; обучаемости; реализации идей и решений; мотивации управления.

При оценке управленческого потенциала изучению подлежит биографический путь личности, личностные ресурсы в настоящем, а также их прогноз на будущее.

В качестве вывода можно сказать о том, что системы профессионального образования полицейских кадров зарубежных стран довольно разнообразны, каждая из них имеет свою специфику, существенно отличающуюся от российской. Ни одна из них не может служить эталоном и образцом для копирования в Российской Федерации, тем не менее, нельзя не отметить ряд положительных особенностей:

1. Ориентация большинства зарубежных систем профессиональной подготовки полицейских кадров на формирование профессиональной компетентности специалиста.

2. Ведущая роль первоначальной подготовки в построении «фундамента» профессиональной компетентности, сильная практическая направленность данного процесса как главного источника формирования и развития профессиональных качеств сотрудника правоохранительной сферы.

3. Постоянная диагностика уровня профессионального мастерства действующих сотрудников и их своевременная коррекция путем направления на переподготовку и повышение квалификации.

4. Понимание важности и необходимости постоянного повышения квалификации сотрудниками полиции для соответствия их профессионального уровня требованиям, предъявляемым к деятельности полиции современными реалиями существования государства и общества.

Выводы по первой главе

1. Профессиональное развитие включает в себя такие составляющие как: профессиональная пригодность, профессиональная направленность,

профессиональная подготовленность, профессиональная адаптация, профессиональная компетентность, самоопределение в профессии и профессионально-психологическая готовность к действиям.

2. Исследуя все многообразие подходов к понятию «Профессиональное развитие сотрудников органов внутренних дел», пришли к выводу, что это комплексный непрерывный процесс профессионального становления специалиста, в ходе которого он формирует личное отношение к своей профессионально-трудовой среде, определяет наиболее вероятные способы действий по реализации целей и самосовершенствуется в ходе этой деятельности в соответствии с профессиональными требованиями.

3. Управление профессиональным развитием сотрудников ОВД – это целенаправленная реализация кадровой стратегии в сфере внутренних дел, направленная на совершенствование профессиональных знаний и навыков сотрудников органов внутренних дел, включающее в себя: определение потребности в профессионально-подготовленных кадрах и планирование профессионального развития сотрудников; обучение персонала; оценка уровня профессионализма и профессиональной компетентности кадров и качества выполнения должностных обязанностей.

4. Изучив опыт подготовки сотрудников полиции в развитых капиталистических странах (Австралия, Бельгия, Великобритания, Германия, Польша, США, Франция, Япония), выявили ряд особенностей профессионального развития зарубежных специалистов правоохранительной сферы и отметили ориентацию образовательного процесса на формирование профессиональной компетентности специалиста. При этом в основу достижения профессиональной компетентности закладывается опыт, получаемый будущим сотрудником в период первоначальной подготовки. Первоначальная подготовка в каждой из перечисленных зарубежных стран (за исключением Соединенных Штатов Америки) ориентирована на практическую составляющую, в процессе которой закрепляются теоретические знания, полученные слушателями. Иными словами,

практика является главным источником формирования и развития профессиональных качеств полицейских в зарубежных странах. Еще одной важной особенностью профессионального развития сотрудников полиции зарубежных стран является постоянная диагностика уровня профессионального мастерства специалистов и их своевременная коррекция путем направления на переподготовку либо повышение квалификации.

## 2 ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

### 2.1 Основные формы профессионального развития сотрудников органов внутренних дел

Исследование проблемы и выработка основных форм профессионального развития сотрудников органов внутренних дел предполагает, в первую очередь, уяснение предметного содержания самого объекта организации и правового регулирования.

Организационные основы и принципы государственной политики в области образования, существующая в Российской Федерации система образования, компетенции и ответственность органов власти субъектов Федерации в области образования закреплены в Федеральном законе Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»<sup>1</sup> (далее Закон «Об образовании»). Термин «профессиональное развитие» в Законе «Об образовании» применяется без раскрытия его содержания. В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» используется термин «профессиональное обучение», под которым понимается процесс обучения, направленный на освоение лицами знаний и умений, приобретение опыта деятельности, компетенций, необходимых для выполнения определенных трудовых функций (определенного вида трудовой деятельности (профессии)) в сфере технического и обслуживающего труда, который не сопровождается повышением уровня образования. Следует обратить внимание на то, что в выделенном нами определении понятия «профессиональное обучение» центральное место занимает практическая направленность обучения. В Законе также говорится, что программы профессионального обучения предназначены для освоения лицами различного возраста, имеющими образование не ниже уровня основного общего,

---

<sup>1</sup> Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. (в ред. от 29 июля 2017 г. № 273-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 53 (ч.1). – Ст. 7598.

профессиональных компетенций или навыков, необходимых для выполнения определенных трудовых функций.

В Законе подробно раскрывается содержание квалификационного экзамена после завершения профессионального обучения. Квалификационный экзамен, независимо от вида профессионального обучения, включает в себя практическую квалификационную работу и проверку теоретических знаний в пределах требований квалификационных характеристик. Лицам, прошедшим профессиональное обучение и успешно сдавшим квалификационный экзамен, выдается свидетельство о получении профессии (должности служащего) и присвоенном разряде (классе, категории), форма которого определяется самой организацией или лицом, осуществляющим профессиональное обучение. Профессиональное обучение не сопровождается повышением образовательного уровня обучающегося.

Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы<sup>1</sup> одним из приоритетных направлений системы образования выделяет приведение содержания и структуры профессиональной подготовки кадров в соответствие с современными потребностями рынка труда. При этом, как отмечается в Концепции, подготовка высококвалифицированных рабочих продолжится как в образовательных учреждениях, так и в специализированных центрах профессиональной подготовки.

Анализ ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность Министерства внутренних дел РФ позволил сделать вывод о том, в органах внутренних дел предусматривается специальное профессиональное обучение сотрудников органов внутренних дел, а в полиции в соответствии с Федеральным законом «О полиции» (ст. 38, ч. 1) – первоначальная подготовка сотрудников полиции, прохождение которой определяется федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел. Прохождение первоначальной подготовки для сотрудников органов внутренних дел, впервые принятых на

---

<sup>1</sup> О Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы: распоряжение Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 163-р // Собрание законодательства РФ. – 2011. - № 9. – Ст. 1255.



службу, является обязательным условием для дальнейшего прохождения службы в связи выполняемыми ими со специфическими функциями.

В соответствии с приказом МВД России от 31.03.2015 № 385 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации»<sup>1</sup> система профессиональной подготовки включает в себя:

- профессиональное обучение;
- обучение по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, интегрированным с дополнительными общеразвивающими программами, имеющими целью подготовку несовершеннолетних обучающихся к службе в органах внутренних дел Российской Федерации;
- обучение по основным профессиональным образовательным программам;
- по образовательным программам среднего профессионального образования – программам подготовки специалистов среднего звена.
- по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в адъюнктуре.
- дополнительного профессионального образования;
- профессиональной служебной и физической подготовки.

Как уже было сказано выше, первоначальное обучение проводится в ведомственных центрах профессиональной подготовки или по месту службы. Результаты обучения и предложения по дальнейшему прохождению службы отражаются в Свидетельстве о профессиональной (первоначальной) подготовке. На первый план сегодня выходит задача повышения качества первоначальной подготовки путем усиления практической направленности обучения. Положительным примером является деятельность Центра профессиональной подготовки ГУ МВД России по Челябинской области, где в целях обеспечения

---

<sup>1</sup>Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД Российской Федерации №385 от 31 марта 2015 г. (в ред. от 26.07.2016 // Российская газета. – 2009. – № 159.

надлежащего уровня специального профессионального обучения лиц, впервые принятых на службу в ОВД, в учебный процесс активно внедряются инновационные образовательные технологии, в частности блочно-модульная технология обучения лиц рядового и младшего начальствующего состава ОВД. Ее принципиальной особенностью является сочетание традиционного и нового подходов: сохранение перечня устоявшихся дисциплин и междисциплинарная интеграция, использование модульной технологии обучения посредством решения практических проблемных ситуаций.

Подготовка сотрудников ОВД с высшим и средним специальным профессиональным образованием осуществляется в образовательных учреждениях высшего образования юридического профиля. Федеральный закон «О полиции» (ст. 38, ч. 2) определяет, что «профессиональная подготовка кадров для службы в полиции осуществляется в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и научно-исследовательских учреждениях федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел». Организация обучения в вузах регламентируется отдельными законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами МВД России. Необходимо отметить, что обучающийся по очной форме в ведомственном вузе, после его окончания назначается на должность в соответствии с полученной квалификацией и профилем подготовки.

Далее остановимся на понятии «дополнительное профессиональное образование» как одной из основных форм профессионального развития сотрудников ОВД. В ведомственных нормативных правовых актах понятие «дополнительное профессиональное образование» не выделяется, а в основном раскрываются его составляющие: повышение квалификации, профессиональная переподготовка, учебные сборы и стажировка. На наш взгляд, современная система дополнительного профессионального образования должна обеспечивать удовлетворение потребностей специалистов в получении знаний о новейших достижениях в соответствующих отраслях науки и техники, передовом

отечественном и зарубежном опыте. Она предполагает не только обновление теоретических и практических знаний специалистов в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач, формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки, но и получение дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов правоохранительной и служебной направленности, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности и получения дополнительной квалификации.

Повышение квалификации предполагает следующие виды обучения:

– краткосрочное (не менее 72 часов) тематическое обучение по вопросам конкретного производства, которое проводится по месту основной работы специалистов и заканчивается сдачей соответствующего экзамена, зачета или защитой реферата;

– тематические и проблемные семинары (от 72 до 100 часов) по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, предприятия (объединения), организации или учреждения;

– длительное (свыше 100 часов) обучение специалистов в образовательном учреждении повышения квалификации для углубленного изучения актуальных проблем науки, техники, технологии, социально-экономических и других проблем по профилю профессиональной деятельности.

Целью профессиональной переподготовки специалистов является получение ими дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности. По результатам прохождения профессиональной переподготовки специалисты получают диплом государственного образца, удостоверяющий их право (квалификацию) вести профессиональную деятельность в определенной

сфере. Направление профессиональной переподготовки определяется заказчиком по согласованию с образовательным учреждением повышения квалификации.

Профессиональная переподготовка осуществляется также для расширения квалификации специалистов в целях их адаптации к новым экономическим и социальным условиям и ведения новой профессиональной деятельности, в том числе с учетом международных требований и стандартов.

В результате профессиональной переподготовки специалисту может быть присвоена дополнительная квалификация на базе полученной специальности. Профессиональная переподготовка для получения дополнительной квалификации проводится путем освоения дополнительных профессиональных образовательных программ.

Помимо перечисленных видов дополнительного образования правовыми актами МВД России предусмотрено, что сотрудники ОВД могут направляться на учебные сборы в центры профессиональной подготовки. Данные учебные сборы по своей сути не являются повышением квалификации, однако служат для повышения профессиональной готовности специалистов к выполнению оперативно-служебных задач по замещаемой или новой должности<sup>1</sup>. Как правило, срок учебных сборов не превышает 2 недель, в течение которых осуществляется обновление теоретических знаний сотрудников ГИБДД, повышение его профессиональной готовности к выполнению оперативно-служебных задач. В ходе обучения сотрудник должен овладеть:

- современными профессиональными, правовыми, психологическими знаниями, организаторскими способностями;
- умениями и навыками самостоятельного решения служебных задач в повседневных и чрезвычайных обстоятельствах, в условиях динамичности развития оперативной обстановки.

---

<sup>1</sup> Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации: Приказ МВД России от 31 марта 2015 г. N 385 // [Электронный ресурс] [http://base.garant.ru/71021312/#block\\_1030#ixzz4yzK4zVnq](http://base.garant.ru/71021312/#block_1030#ixzz4yzK4zVnq)

В случаях перемещения по службе на новую должность для расширения и углубления профессиональных знаний и навыков, приобретения новых компетенций, сотрудник ОВД может быть направлен на стажировку в иные территориальные органы и подразделения МВД России, а также государственные органы и организации. Стажировка специалистов может проводиться как в Российской Федерации, так и за рубежом на предприятиях (объединениях), в ведущих научно-исследовательских организациях, образовательных учреждениях, консультационных фирмах и федеральных органах исполнительной власти.

Срок такой стажировки может составлять от 5 дней до одного месяца, она носит индивидуальный характер. Основной целью стажировки является формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки. Стажировка осуществляется также в целях изучения передового опыта, в том числе и зарубежного, приобретения профессиональных и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности.

Стажировка может быть как самостоятельным видом дополнительного профессионального образования, так и одним из разделов учебного плана при повышении квалификации и переподготовке специалистов.

Стажировка завершается подведением итогов и оценкой уровня приобретенных знаний, умений и навыков. Для этого сотрудник должен составить отчет о прохождении стажировки и передать его своему непосредственному руководителю.

В целях совершенствования профессиональных знаний и навыков сотрудников органов внутренних дел организуется профессиональная служебная и физическая подготовка, которая проводится по месту прохождения сотрудниками службы. Обучение в процессе служебной деятельности сотрудников предусматривает систему мероприятий, направленных на закрепление и обновление в плановом порядке необходимых знаний, умений и навыков сотрудников в их повседневной служебной деятельности. Содержание и порядок организации профессиональной служебной и

физической подготовки устанавливаются ведомственными нормативными правовыми актами. В соответствии с Наставлением по организации профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации<sup>1</sup> служебно-боевая подготовка в органах внутренних дел включает в себя следующие разделы: служебную подготовку; боевую подготовку; физическую подготовку. К самостоятельному виду обучения сотрудников органов внутренних дел в процессе оперативно-служебной деятельности отнесена морально-психологическая подготовка, которая проводится в целях формирования у сотрудников органов (подразделений, учреждений) внутренних дел моральной установки на верность Конституции Российской Федерации, законам Российской Федерации и Присяге сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, личной убежденности в приоритете защиты прав и свобод человека и гражданина, психологической готовности к выполнению оперативно-служебных задач. занятия могут проводиться в формах семинара, лекции, практического занятия (тренажа перед заступлением на службу, тренинга, моделирования ситуаций оперативно-служебной деятельности, учебного сбора и др.). При правильной организации, профессиональная служебная подготовка в сочетании с практической деятельностью сотрудника будет способствовать формированию у него профессиональной компетентности.

Для определения уровня профессиональной подготовленности сотрудников в МВД России предусмотрено периодическое проведение опросов (тестирований) во время учебных занятий и перед заступлением на службу, а также проведение итоговых занятий по окончании учебного года.

Итоговые занятия проводятся ежегодно в четвертом квартале и являются обязательными для 100% сотрудников. Для их проведения специально создаются комиссии, в состав которых включаются руководители и наиболее подготовленные сотрудники кадровых, юридических и иных подразделений по

---

<sup>1</sup> Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД Российской Федерации № 385 от 31 марта 2015 г. (в ред. от 26.07.2016 // Российская газета. – 2009. – № 159.

направлениям оперативно-служебной деятельности. Эти комиссии определяют уровень профессиональной подготовленности сотрудников в результате контрольных тестирований (правовая, служебная, огневая подготовки) и выполнения практических заданий (огневая и физическая подготовки).

Если сотрудник показывает низкие результаты профессиональных знаний, умений и навыков, он должен быть направлен на повышение квалификации либо учебные сборы для устранения пробелов и недостатков в его профессиональном развитии.

Служебная подготовка направлена на постоянное совершенствование умений и навыков по применению на практике законодательства Российской Федерации, ведомственных правовых актов, мер личной безопасности и иных значимых вопросов. Методическое обеспечение данного вида подготовки возложено на конкретные подразделения центрального аппарата МВД России, а в субъектах Российской Федерации – на министерства, главные управления и управления.

Боевая подготовка формирует и оттачивает навыки обращения с огнестрельным оружием, действий при чрезвычайных обстоятельствах.

Физическая подготовка должна быть направлена на приобретение умений и навыков, физических и психических качеств, способствующих успешному выполнению личным составом своих служебных обязанностей, сохранению высокой работоспособности и включает в себя общефизические упражнения (на быстроту, силу, ловкость и выносливость) и служебно-прикладное упражнение (преодоление полосы препятствий). Физическая подготовка сотрудников органов внутренних дел направлена на приобретение умений и навыков, физических и психических качеств, способствующих успешному выполнению оперативно-служебных задач, сохранение высокой работоспособности и включает в себя общефизические упражнения (на силу, быстроту, выносливость) и служебно-прикладные упражнения (боевые приемы борьбы, преодоление полосы препятствий).

Наставление по физической подготовке сотрудников органов внутренних дел<sup>1</sup> определяет общие и специальные задачи физической подготовки. Общими задачами физической подготовки сотрудников являются:

- развитие и постоянное совершенствование физических качеств: быстроты, силы, ловкости и выносливости;
- воспитание уверенности в своих силах и повышение устойчивости организма к воздействию неблагоприятных факторов служебно-боевой деятельности;
- вовлечение сотрудников в регулярные занятия физической подготовкой, повышение их мастерства в служебно-прикладных видах спорта;
- активное внедрение разнообразных форм занятий физическими упражнениями в режиме работы, учебы и отдыха;
- овладение теоретическими знаниями и практическими навыками самоконтроля за состоянием здоровья в процессе групповых и самостоятельных занятий физическими упражнениями.

Специальными задачами физической подготовки сотрудников являются:

- овладение и совершенствование навыков выполнения боевых приемов борьбы, в том числе, после значительных физических нагрузок и психических напряжений в условиях, максимально приближенных к реальным;
- преодоление различных препятствий;
- преодоление полос препятствий и подъем по штурмовой лестнице (преимущественно сотрудникам подразделений военизированной пожарной охраны);
- развитие общей и скоростной выносливости, ловкости, пространственной ориентации;
- воспитание смелости и настойчивости при действиях в сложных ситуациях;

---

<sup>1</sup> Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД Российской Федерации № 385 от 31 марта 2015 г. (в ред. от 26.07.2016 // Российская газета. – 2009. – № 159.



– воспитание решительности и находчивости, в том числе, при действиях на воде (преимущественно сотрудникам органов внутренних дел на водном транспорте).

В заключение необходимо отметить, что во всех нормативных правовых актах персональная ответственность за регулярность и качество проводимых занятий по физической подготовке с личным составом возлагается на руководителей органов управления и подразделений.

Обобщая полученные в ходе исследования результаты, следует отметить, что в системе подготовки кадров МВД России существует несколько путей профессионального развития сотрудников органов внутренних дел. Теоретически, профессиональному развитию специалиста должно способствовать поэтапное прохождение всех ступеней профессиональной подготовки – от испытания при приеме на службу до повышения квалификации и стажировки в результате карьерного роста.

## 2.2. Индивидуальные планы профессионального развития сотрудников ОВД как инструмент управления профессиональной подготовкой

Профессиональное развитие, предусматривающее рост профессионально значимых личностных качеств и способностей, профессиональных знаний, навыков и умений, творческую самореализацию в профессии, подготовку сотрудника к выполнению новых для него профессиональных функций, занятию новых должностей и развитию новых компетенций, должно стать управляемым, а не стихийным процессом. Анализ обобщенного в России и мире опыта показывает актуальность использования индивидуальных планов профессионального развития в целях придания планомерного характера организации дополнительного профессионального образования служащих правоохранительной службы. Закрепление в форме ведомственных нормативных правовых актов

научно обоснованной структуры, содержания и формы плана индивидуального развития служащего правоохранительной службы, порядка его составления создаст предпосылки для совершенствования организации профессиональной подготовки и формирования системы государственного заказа на подготовку кадров для органов внутренних дел, в том числе, обеспечивающих безопасность дорожного движения. Введение в систему профессиональной подготовки сотрудников ОВД индивидуальных планов профессионального развития позволит обеспечить условия для карьерного продвижения сотрудников, развития их мотивационного потенциала и профессиональной самореализации, даст возможность выбора наиболее соответствующего должности кандидата, и, в конечном счете, снизить текучесть кадров.

В качестве примера проанализируем нормативные требования к содержанию и структуре индивидуальных планов профессионального развития государственных гражданских служащих и служащих иных видов государственной службы. Полагаем, что рассмотренные положения могут стать основанием разработки индивидуальных планов и для системы внутренних дел, с учетом ее специфики и сложившейся практики организации профессиональной подготовки.

Индивидуальные планы профессионального развития и программы профессионального развития вводятся в деятельность кадровых служб органов государственной власти в 2006-2007 гг., с момента вступления в силу Указа Президента Российской Федерации «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации», утвердившего Положение о порядке получения дополнительного профессионального образования государственными гражданскими служащими Российской Федерации<sup>1</sup>. Для обеспечения эффективности работы по повышению качества человеческих ресурсов государственной службы и придания ей системного характера Указ Президента РФ от 28 декабря 2006 г. N 1474 «О

---

<sup>1</sup> О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента РФ от 28 декабря 2006 г. № 1474 ( в ред. от 08.03.2015 г.) // Собрание законодательства РФ. - 2007. - № 1 (ч. 1). - Ст. 203.

дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» предписывает кадровым службам государственных органов вести организацию повышения уровня профессионализма государственных служащих на основе индивидуальных планов профессионального развития.

В Указе говорится, что «государственный заказ на дополнительное профессиональное образование гражданских служащих формируется с учетом программ государственных органов по профессиональному развитию гражданских служащих, основанных на индивидуальных планах профессионального развития гражданских служащих».

Индивидуальный план профессионального развития гражданского служащего разрабатывается в соответствии с должностным регламентом совместно с непосредственным руководителем сроком на три года и утверждается в порядке, устанавливаемом представителем нанимателя. В индивидуальном плане указываются:

- а) цель, вид, форма и продолжительность получения дополнительного профессионального образования, включая сведения о возможности использования дистанционных образовательных технологий и самообразования;
- б) направления дополнительного профессионального образования;
- с) ожидаемая результативность дополнительного профессионального образования гражданского служащего.

Индивидуальный план профессионального развития позволяет государственному гражданскому служащему определить свои перспективы при прохождении гражданской службы в данном органе государственной власти. Успешное получение государственным гражданским служащим дополнительного профессионального образования позволит претендовать ему на замещение вышестоящей должности. В ходе обучения государственный гражданский служащий расширяет именно те профессиональные знания и навыки, которые востребованы для замещаемой в настоящий момент должности. Наличие

теоретической базы и практического опыта представляет собой базу для становления государственных гражданских служащих как высококвалифицированных специалистов, способных эффективно решать поставленные перед ними задачи.

В соответствии со ст. 62 Закона № 79-ФЗ повышение квалификации государственного гражданского служащего осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в три года. Таким образом, квалификация государственных гражданских служащих поддерживается на определенном уровне, позволяя им соответствовать квалификационным требованиям к замещаемой должности государственной гражданской службы. Вопрос периодичности повышения квалификации не является однозначным, так как для правоохранительных органов периодичность повышения квалификации, как правило, определяется один раз в пять лет.

При таком подходе повышение профессионального мастерства гражданских служащих, связанное с приобретением новых деловых и личностных качеств, влечет за собой назначение на вышестоящую должность после прохождения конкурсных процедур. Таким образом, государственный служащий, стремящийся к должностному росту, будет повышать квалификацию и результативность своей деятельности, что, в свою очередь, приведет к решению задач, возложенных на орган государственной власти. Так нормативно закреплена взаимосвязь профессионального развития и карьерного роста.

Составление и порядок утверждения индивидуальных планов профессионального развития устанавливается также в следующих нормативных правовых актах:

Об утверждении порядка организации дополнительного профессионального образования должностных лиц и работников таможенных органов Российской Федерации : приказ ФТС России от 25 июля 2008 г. № 915.

Об утверждении порядка организации дополнительного профессионального образования федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата и территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере

здравоохранения и социального развития : приказ Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения и социального развития от 30 ноября 2009 г. № 9605-Пр/09.

Порядок утверждения индивидуальных планов профессионального развития государственных гражданских служащих Федеральной службы государственной статистики : Приказ Федеральной службы государственной статистики от 30 января 2009 г. № 18.

О порядке утверждения индивидуальных планов профессионального развития федеральных государственных гражданских служащих Роспотребнадзора : приказ Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 24 ноября 2010 г. № 426.

О совершенствовании системы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников органов прокуратуры Российской Федерации : приказ Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 4 октября 2010 г. № 373.

О порядке утверждения индивидуальных планов профессионального развития государственных гражданских служащих Федеральной службы по регулированию алкогольного рынка : приказ Федеральной службы по регулированию алкогольного рынка от 22 сентября 2010 г. № 56н.

О порядке утверждения индивидуальных планов профессионального развития государственных гражданских служащих Государственной фельдъегерской службы Российской Федерации : приказ ГФС России от 05 марта 2011 г. № 13.

Все перечисленные нормативные акты раскрывают порядок организации дополнительного профессионального образования, формулируют требования к содержанию и порядку составления индивидуальных планов профессионального развития государственных служащих.

Целью утверждения нормативных документов обозначено обеспечение единообразия при утверждении индивидуальных планов профессионального

развития. Во всех приказах устанавливается, что индивидуальный план разрабатывается служащим в соответствии с должностным регламентом совместно с непосредственным руководителем. Так достигается учет как индивидуальных предпочтений сотрудника, так и задач, стоящих перед конкретной службой. Срок действия плана – 3 года. Считаем обозначенный срок реальным, так как позволяет спланировать и осуществить мероприятия в достаточно близкой перспективе.

Руководители структурных подразделений центрального аппарата, территориальных органов внутренних дел осуществляют поэтапный контроль за ходом выполнения Индивидуальных планов сотрудников. На основе индивидуальных планов профессионального развития Разрабатывается программа ОВД по профессиональному развитию. В программе прогнозируется ежегодная потребность в профессиональной переподготовке, повышении квалификации и стажировке служащих по группам должностей, направлениям, видам, формам и продолжительности получения дополнительного профессионального образования с учетом профиля и типа образовательных учреждений; указываются этапы реализации программы, перечень мероприятий, а также показатели, позволяющие оценивать ход и результаты ее реализации; прогнозируется ожидаемая результативность.

Учитывая опыт внедрения индивидуальных планов профессионального развития государственных служащих, нами разработан проект ведомственного нормативного акта «О порядке составления индивидуальных планов профессионального развития сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» (Приложение Б). Проект ведомственного нормативного правового акта, определяющий содержание и порядок составления индивидуальных планов профессионального развития регулирует деятельность органа в части организации профессиональной подготовки на основе создания индивидуальных планов профессионального развития и включает в себя 3 раздела:

1. Общие положения.

2. Структура содержания Индивидуального плана.

3. Ожидаемая результативность и контроль выполнения Индивидуального плана.

В первом разделе провозглашаются цели применения индивидуальных планов профессионального развития сотрудников органов внутренних дел, а именно, обеспечение единообразия при утверждении индивидуальных планов профессионального развития сотрудников и повышение эффективности организации дополнительного профессионального образования. Обозначены основания профессионального развития: принципы и приоритетные направления формирования кадрового состава органов внутренних дел, установленные Федеральным законом «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»<sup>1</sup>

К ним относятся:

1) обязательный профессиональный отбор при равном доступе граждан к службе в органах внутренних дел;

2) совершенствование профессиональных знаний и навыков сотрудников органов внутренних дел;

3) назначение сотрудников органов внутренних дел на должности с учетом уровня их квалификации, заслуг в служебной деятельности, личных и деловых качеств;

4) соблюдение последовательности прохождения службы в органах внутренних дел и присвоения специальных званий.

2. Основными направлениями формирования кадрового состава органов внутренних дел являются:

1) подготовка на плановой основе кадров для замещения должностей в органах внутренних дел;

---

<sup>1</sup> О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 28.06.2017) // Собрание законодательства РФ. - 2011. - № 49 (ч. 1). - Ст. 7020.

2) создание условий для профессионального и должностного роста сотрудников органов внутренних дел;

3) оценка результатов служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел путем проведения аттестации;

4) создание кадрового резерва и его эффективное использование;

5) ведение перечня должностей в органах внутренних дел, подлежащих замещению по конкурсу;

6) применение современных кадровых технологий при приеме на службу в органы внутренних дел и ее прохождении.

Второй раздел раскрывает содержание индивидуального плана, который предусматривает включение следующих элементов:

- цель профессионального развития;
- вид и форму профессионального развития (дополнительное профессиональное образование: повышение квалификации, профессиональная переподготовка или стажировка; учебные сборы, стажировка, самообразование);
- продолжительность обучения;
- возможность использования дистанционных образовательных технологий;
- возможность использования самообразования;
- ожидаемая результативность;

Проект устанавливает такие виды дополнительного профессионального образования, как повышение квалификации, профессиональная переподготовка и стажировка, которые дополняются различными формами самообразования и иными мероприятиями профессионального развития. В проекте определяется цель, продолжительность, вид документа об окончании обучения по программам повышения квалификации, профессиональной переподготовки, стажировки.

В документе приводится примерный перечень направления профессионального развития:

- правоохранительная деятельность;
- управленческая деятельность;



- экономическая безопасность;
- информационная безопасность;
- психология служебной деятельности и др.
- иное направление обучения (с указанием конкретных направлений обучения).

Отдельно устанавливается право руководителя органа внутренних дел определять направления обучения в соответствии со спецификой конкретного служебного подразделения.

В третьем разделе приводится перечень позиций, которые могут быть указаны в индивидуальном плане в качестве ожидаемой результативности обучения:

- внедрение в практику работы сотрудника новых знаний с целью повышения качества профессиональной деятельности;
- обеспечение надлежащего уровня профессиональных знаний, необходимых для профессиональной деятельности;
- включение сотрудника в кадровый резерв;
- назначение сотрудника на иную должность в порядке должностного роста;
- освоение новых профессиональных знаний и умений для успешного прохождения аттестации;
- комплексное освоение новых научных знаний для последующего продолжения обучения в системе послевузовского профессионального образования;
- освоение новых научных знаний в целях качественного исполнения своих должностных обязанностей и др.

В проекте подробно описаны требования к хранению, проставлению отметок о выполнении индивидуального плана, внесению корректив.

Определено содержание программы органа внутренних дел по профессиональному развитию – документа, составляемого на основе индивидуальных планов профессионального развития. Устанавливаются также

показатели, в соответствии с которыми руководители кадровых служб территориальных органов внутренних дел формируют ежегодные заявки на обучение сотрудников органов внутренних дел по дополнительным профессиональным программам.

### 2.3. Основные проблемы профессионального развития сотрудников ГИБДД и пути их разрешения

Важнейшей сферой деятельности органов внутренних дел Российской Федерации является контроль и надзор за соблюдением участниками дорожного движения требований в области обеспечения безопасности дорожного движения. Особая роль при этом отводится сотрудникам Государственной инспекции безопасности дорожного движения Министерства внутренних дел Российской Федерации (далее – ГИБДД). Совершенствование правоприменительной деятельности сотрудников ГИБДД невозможно без должного учета влияющих на него факторов и условий, среди которых непременно следует выделить профессиональную подготовку, а также подготовку сотрудников к выполнению новых функций, занятию новых должностей, решению новых задач в соответствии с требованиями современности.

В процессе работы над вопросом о сущности понятия «профессиональное развитие сотрудника ГИБДД» нами была разработана анкета (Приложение А) и проведено анкетирование, которое позволило получить информацию об актуальных проблемах профессионального развития сотрудников ГИБДД.

В ходе анкетирования было опрошено 50 сотрудников полка ДПС ГИБДД УМВД России по г. Челябинску. Из них 46 сотрудников мужского, 4 сотрудника женского пола. Возраст респондентов колебался от 25 до 40 лет, причем основная часть анкетированных была в возрасте от 25 до 30 лет. Опрошенные все имели среднее общее образование, 20 из них – среднее специальное, 15 – высшее, 5 –

незаконченное высшее образование. 90% опрошенных утвердительно ответили на вопрос о том, что служба сотрудника в органах внутренних дел соответствует его стремлениям и способствует развитию личностных профессиональных качеств (Рис. 1).

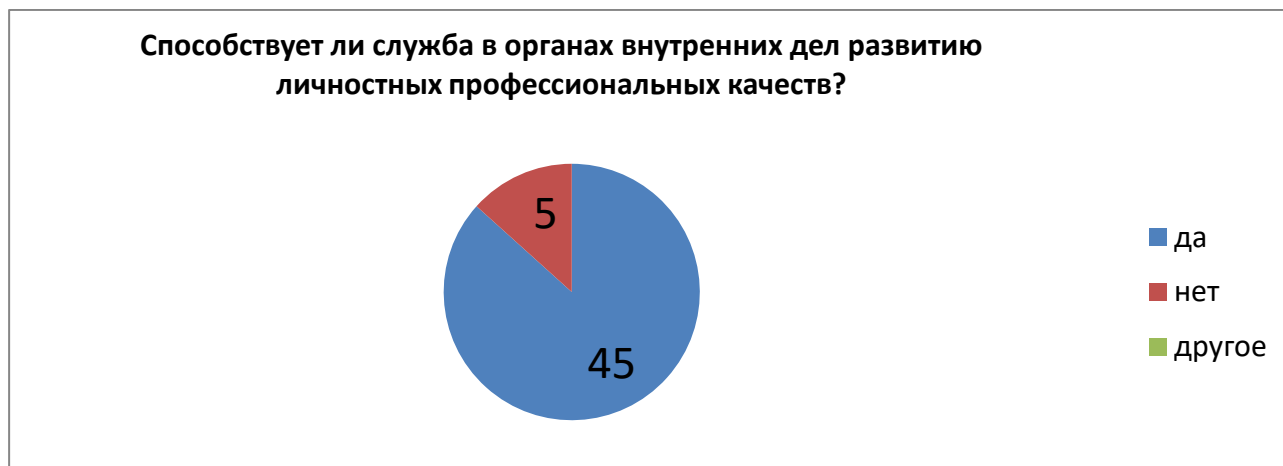


Рис.1. Уровень влияния службы в ОВД развитию личностных профессиональных качеств

Респонденты отметили, что по приказу начальника ОВД не реже одного раза в пять лет проходят повышение квалификации.

Выполнение основных функций сотрудников ГИБДД невозможно без учета человеческого фактора в профессиональной деятельности сотрудников. Сотрудник ГИБДД должен не только четко выполнять правовые предписания, но и обладать культурой поведения и высоким уровнем правосознания. С целью выявления личностных особенностей, влияющих на эффективность деятельности сотрудников ГИБДД, респондентам были предложены три вопроса. В первом вопросе были названы несколько личностных качеств, препятствующих эффективности профессиональной деятельности сотрудников ГИБДД, которых необходимо было расположить по значимости. 25 респондентов выделили недисциплинированность как основное качество, препятствующее эффективности профессиональной деятельности. На второе место поставили качество, связанное с невнимательностью, рассеянностью, далее расположились такие качества, как быстрая психическая утомляемость, агрессивность и эмоциональная неустойчивость (Рис. 2).



Рис.2. Качества сотрудников ГИБДД, препятствующих эффективности профессиональной деятельности

Примечательно, что главным преимуществом работы сотрудника ГИБДД большинство респондентов отметили заработную плату, далее – престиж труда и возможность профессионального роста. Незначительное количество сотрудников ГИБДД считают, что главным преимуществом работы сотрудника ГИБДД является интересная, творческая работа и соответствие работы склонностям, образованию (Рис. 3.)



Рис.3. Основные преимущества работы сотрудника ГИБДД

Методом ранжирования был получен перечень ключевых компетенций, которыми должен обладать сотрудник ГИБДД, чтобы соответствовать всем требованиям профессии. Респондентам были предложены 6 ключевых компетенций: профессиональные, общекультурные, коммуникативные, организационно-управленческие, акмеологические (владение технологиями

саморазвития, самообучения), информационные (умение работать с информационными системами), научно-профессиональные. По мнению 65% респондентов, современный сотрудник полиции, обеспечивающий безопасность дорожного движения, должен обладать, в первую очередь, профессиональными компетенциями, 20% опрошенных считают, что важными компетенциями для этой работы являются общекультурные компетенции, для 10% опрошенных важно, чтобы сотрудник ГИБДД обладал коммуникативными компетенциями, то есть навыками успешного общения и взаимодействия с участниками дорожного движения, и только 5% респондентов отметили организационно-управленческие компетенции и акмеологические как затребуемые компетенции для сотрудников ГИБДД (Рис. 4).



Рис. 4. Ключевые компетенции сотрудника Госавтоинспекции

Следующие вопросы были заданы с целью определения основных направлений и перспектив профессионального развития сотрудников ГИБДД. На вопрос «В каких мероприятиях по получению дополнительных знаний и умений Вы участвуете?» 80% сотрудников из числа указанных способов получения дополнительных знаний и умений выделили курсы повышения квалификации. Среди ответов также были отмечены консультации со специалистами, более опытными сотрудниками (видимо для них наиболее значим наглядный пример) и чтение специализированной литературы. Что касается таких способов, как выездные краткосрочные тренинги и семинары, мастер-классы с профессионалами, посещение профессиональных Интернет-сайтов, общение в

профессиональных сообществах, форумах, проектных группах, то они довольно редкие, однако, по мнению автора, являются также эффективными, так как в современном мире Интернет является одним из основных способов самообразования и саморазвития, тем более никаких трудностей при поиске информации в Интернете не возникает.

Следующий вопрос был о предпочтении той или иной формы проведения курсов повышения квалификации для сотрудников ГИБДД. Результаты ответов представлены на рис. 5.



Рис. 5. О формах проведения курсов повышения квалификации

Большинство респондентов (70%) предпочитают очную форму (35 человек) и это самый распространенный ответ. На вопрос анкеты, на что Вы обращаете внимание в первую очередь, принимая решение о прохождении курсов повышения квалификации, выбирая три варианта ответа, все опрошиваемые отдали предпочтение профессиональной подготовке сотрудника, тематике курсов и характеру документа об окончании курсов. Место проведения курсов респондентов не интересует. Но, как уже было сказано, на этот вопрос можно было ответить несколькими вариантами ответов, поэтому однозначно судить о том или ином предпочтении респондентов не представилось возможным.

И, наконец, на заключительный и основной вопрос анкеты «Какие курсы повышения квалификации Вы бы хотели посетить?» ответы разделились почти поровну между вариантами «по развитию специализированных (профессиональных) компетенций» и «по развитию информационных и

коммуникативно-речевых компетенций». Первый вариант выбрали 56% респондентов (28 человек). Они хотели бы заниматься по специальной программе подготовки сотрудников ГИБДД. А 40% (20 человек) считает, что приказы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие деятельность ГИБДД изучаются в рамках служебной и боевой подготовки, поэтому на курсах повышения квалификации необходимо усвоить способы и методы развития информационных и коммуникативно-речевых компетенций».

По результатам проведенного исследования можно сделать следующие выводы. Сотрудники ГИБДД считают, что служба сотрудника в органах внутренних дел соответствует его стремлениям и способствует развитию личностных профессиональных качеств, в то же время заработную плату респонденты отмечают как главное преимущество в работе сотрудника ГИБДД, которое мотивирует к эффективной работе. С точки зрения большинства респондентов основным качеством, препятствующим эффективности профессиональной деятельности является недисциплинированность. По их мнению, все сотрудники должны обладать профессиональными и общекультурными компетенциями. Большинство респондентов отдает предпочтение очным курсам повышения квалификации как способы получения дополнительных знаний и умений с учетом тематики и содержания курсов и характера документа об окончании курсов. Почти поровну разделились мнения по поводу тематики курсов повышения квалификации между вариантами «по развитию специализированных (профессиональных) компетенций» и «по развитию информационных и коммуникативно-речевых компетенций».

Полученные результаты еще раз доказали, что профессиональное развитие должно стать определяющим элементом, обеспечивающим повышение эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности сотрудников ГИБДД. Профессиональное развитие должно быть направлено на создание условий, способных обеспечить развитие и совершенствование навыков и умений сотрудников, повышение их профессиональной компетентности, освоение

новых алгоритмов решения профессиональных задач, развитие профессионально важных качеств, определяемых спецификой профессиональной деятельности. Необходимо отметить, что в задачи профессионального развития должна входить не только реализация профессиональных программ различного уровня и направленности в сфере правоохранительной деятельности, но и формирование у сотрудников высоких морально-нравственных качеств, от которых во многом зависит качественное выполнение поставленных перед органами внутренних дел задач.

Для того, чтобы определить основные проблемы профессионального развития сотрудников ГИБДД ГУМВД по Челябинской области нами была изучена организация профессиональной подготовки по трем основным направлениям на двух уровнях: региональном и федеральном.

Что же касается первоначальной подготовки сотрудников ГИБДД, то в регионе реализация учебного процесса по первоначальной подготовки возложена на Центр профессиональной подготовки Главного управления МВД России по Челябинской области, который должен определять уровень знаний сотрудника посредством проведения входного контроля, после чего обеспечивать: ускоренное приобретение знаний, умений, навыков и норм поведения слушателями; удовлетворить их потребности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии; сформировать гражданскую позицию, трудолюбие; развить ответственность, дисциплинированность, самостоятельность и творческую активность при выполнении оперативно-служебных задач<sup>1</sup>.

Основная образовательная подготовка сотрудников ГИБДД рассчитана на обучение сроком 25 недель, в том числе:

Входной контроль	1 день
Обучение по циклам	20,5 недель
Производственная практика	2 недели

---

<sup>1</sup> Об организации деятельности центра профессиональной подготовки МВД, ГУВД, УВД по субъекту Российской Федерации, УВДТ : приказ МВД России от 16 сентября 2008 г. № 806 // [Электронный ресурс] <http://police-mvd.ru>.



Итоговая аттестация	3 дня
II Резерв	5 дней

Программа предусматривает изучение следующих учебных циклов:

- общепрофессионального;
- профессионально-специализированного.

Разделов:

- производственное обучение (производственная практика);
- итоговая аттестация.

В рамках общепрофессионального цикла изучаются такие дисциплины, как «Организационно-правовые основы деятельности полиции», «Прохождение службы в органах внутренних дел», «Морально-психологическая подготовка», «Нравственно-этические основы службы в органах внутренних дел. Служебный этикет», «Первая помощь», «Делопроизводство и режим секретности в ОВД», «Русский язык в деловой документации. Культура речи», «Обеспечение прав человека в деятельности ОВД», «Информационные технологии в деятельности органов внутренних дел», «Специальная техника органов внутренних дел». В рамках цикла «Специальная подготовка» предусмотрены физическая подготовка, огневая подготовка, тактико-специальная подготовка и основы личной безопасности сотрудников органов внутренних дел.

Практика является обязательным разделом программы. Она представляет собой вид учебных занятий, обеспечивающих практико-ориентированную подготовку обучающихся. Учебная практика слушателей может проводиться как в базовых подразделениях органов внутренних дел по месту дислокации образовательной организации, так и в комплектующих органах внутренних дел, в которых обучаемые занимают штатные должности.

Существенным недостатком реализуемой программы является то, что формирование практических навыков составления процессуальных документов при обучении по этой программе остается за рамками образовательного процесса,

между тем обучение слушателя составлению процессуальных документов – важная часть учебного процесса на пути становления будущего специалиста.

Для прохождения первоначальной подготовки и обучения по программам дополнительного образования сотрудников ГИБДД могут направить в филиал Федерального государственного казенного учреждения дополнительного профессионального образования «Всероссийский институт повышения квалификации сотрудников МВД России» (г. Набережные Челны) (далее Филиал). Реализуя программу профессионального обучения, ориентированную на качественную подготовку сотрудников, охватывающую все области деятельности Госавтоинспекции, филиал осуществляет подготовку универсального сотрудника, способного выполнять различные задачи, обладающего широким спектром необходимых умений и навыков в организации и обеспечении безопасности дорожного движения.

В филиале реализуются программы: «Профессиональное обучение сотрудников подразделений ГИБДД», повышение квалификации сотрудников Госавтоинспекции по 10 должностным категориям. Ежегодно филиал способен обучать до 600 слушателей. Учебный процесс организован на трех кафедрах. Кафедра специальных дисциплин проводит обучение по профилирующим учебным разделам службы Госавтоинспекции:

- Правила дорожного движения.
- Информационные технологии в деятельности Госавтоинспекции.
- Организация дорожного движения.
- Организационно правовые основы и структурное построение ГИБДД МВД России.
- Деятельность дорожно-патрульной службы Госавтоинспекции.
- Деятельность службы дорожного надзора ГИБДД МВД России.
- Технический надзор и регистрационная деятельность подразделений Госавтоинспекции.

- Прием экзаменов и выдача водительский удостоверений подразделениями Госавтоинспекции.

- Информационно-аналитическая деятельность Госавтоинспекции.

- Контрольно-профилактическая деятельность подразделений Госавтоинспекции.

- Деятельность Госавтоинспекции по пропаганде безопасности дорожного движения.

Кафедра общеправовых дисциплин проводит обучение по следующим учебным разделам:

- Введение в профессию.

- Морально-психологическая подготовка.

- Первая помощь.

- Делопроизводство и режим секретности в ОВД.

- Русский язык в деловой документации. Культура речи.

- Обеспечение прав человека в деятельности ОВД.

- Основы теории государства и права.

- Административное право и административный процесс.

- Уголовное право и уголовный процесс.

- Криминалистика. Особенности тактики осмотра места ДТП.

- Практикум по психологии общения.

Кафедра огневой, физической и тактико-специальной подготовки проводит обучение по дисциплинам:

- Огневая подготовка.

- Физическая подготовка.

- Тактико-специальная подготовка. Основы личной безопасности сотрудников органов внутренних дел.

- Специальная техника органов внутренних дел.

Занятия проводятся на базе специализированных классов, аудиторий, тиров, спортивных залов и полигонов, таких, как учебный полигон оформления ДТП, 2 учебных полигона «Блокпост», автодром, состоящий из 12 учебных упражнений; стрелковые тир, комплекс психоэмоциональной поддержки, спецкласс ДПС (укомплектован мультимедийным оборудованием, демонстрационным экраном, аппаратно-программным комплексом «Поток», программой «Задача КПМ», прибором для измерения концентрации паров этанола в выдыхаемом воздухе водителя транспортного средства «АЛКОТЕКТОР PRO100», комплексами для измерения скорости «КРИСП», «Кордон М2», «ВИЗИР» и «АВТОСКАН-М», «АМАТА», средством принудительной остановки транспортных средств «ЕжДиана», оптическими приборами наблюдения, электроннооптическим прибором для наблюдения в темное время суток, сигнальным громкоговорящим устройством, переносными и мобильными радиостанциями, анализатором паров этанола в выдыхаемом воздухе «Алкотектор PRO100 touchK», комплектом аппаратно-программного комплекса системы удаленного доступа к информационным ресурсам ГИБДД «Барс», аппаратно-программным комплексом выявления нарушений правил остановки и стоянки «ПАРКОН» и т.д.); спецкласс «Административная деятельность ГИБДД» оборудован аппаратно-программным комплексом «Административная практика ГИБДД», аппаратно-программным комплексом «АРМ ДПС» (автоматизированное рабочее место инспектора ДПС ГИБДД и т.д.; спецкласс «Информационные технологии в деятельности ГИБДД» включает в себя аппаратно-программное оборудование и информационные системы: «ФИС ГИБДД» (федеральная информационная система), «АИУП ДПС» (автоматизированная информационно-управляющая программа подсистемы подразделений ДПС), «МИАС» (многопараметрическая информационно-аналитическая система) и т.д. спецкласс ПДД и другие специализированные лаборатории для подготовки сотрудников ГИБДД.

Для решения задач подготовки кадров, отвечающих современным требованиям в области обеспечения общественной безопасности, во

Всероссийском институте повышения квалификации сотрудников МВД России создан Центр подготовки сотрудников полиции по охране общественного порядка и службы миграции. В составе Центра функционирует кафедра по повышению квалификации сотрудников ГИБДД. В рамках программы формируется система знаний по организационно-правовым основам деятельности структурных подразделений ГИБДД; тактическим основам неотложных действий на месте дорожно-транспортного происшествия; тактическим основам проведения различных видов досмотра. Приоритетное место занимают практические занятия, в том числе по изучению современных информационных систем, используемых в деятельности Госавтоинспекции («Поток», «ФИС ГИБДД», «МИАС», «АИУП ДПС», «ЕАИСТО», «Административная практика ГИБДД», «Журнал видеofиксации нарушений ПДД», «Учет ДТП с материальным ущербом»), технических средств организации и контроля дорожного движения и аппаратно-программных комплексов («КРИС-П», «Паркон», «Алкотектер», «Визирь», «АРМ ДПС», «Экзаменационный класс «Зенит», контрольное устройство «Тахограф»). В рамках программы повышения квалификации проводятся специализированные семинары по следующим темам: «Актуальные проблемы административного законодательства в области безопасности дорожного движения»; «Проблемы правоприменительной практики в деятельности ГИБДД».

В процессе реализации образовательных программ дополнительного профессионального образования осуществляется совершенствование и получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности сотрудника ГИБДД или повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. Учебные программы позволяют сформировать знания по профессиональной деятельности; правовые знания, необходимые для исполнения служебных обязанностей; знания в области управления, психологии и педагогики.

Преподавание по основным образовательным программам высшего образования осуществляется в высших учебных заведениях системы МВД России

и в высших учебных заведениях юридического профиля системы Министерства образования и науки.

Отдельным импульсом совершенствования подготовки специалистов для подразделений Госавтоинспекции стало принятие приказа МВД России № 820 от 29 августа 2012 «О профилизации образовательных учреждений МВД России», в соответствии с которым Орловскому юридическому институту МВД России имени В.В. Лукьянова придан статус учебно-научного центра по реализации приоритетного профиля подготовки – деятельность подразделений ГИБДД. Вуз осуществляет подготовку по специальности 40.05.02 Правоохранительная деятельность, специализация Административная деятельность (узкая специализация – сотрудник подразделения по обеспечению безопасности дорожного движения). В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по специальности 40.05.02 Правоохранительная деятельность (уровень специалитета)<sup>1</sup> срок получения образования по программе специалитета составляет в очной форме обучения 5 лет, в очно-заочной или заочной формах обучения вне зависимости от применяемых образовательных технологий увеличивается не менее чем на 6 месяцев и не более чем на 1 год, по сравнению со сроком получения образования по очной форме обучения. Специализация «Административная деятельность органов внутренних дел», узкая специализация – сотрудник подразделения по обеспечению безопасности дорожного движения предусматривает формирование профессионально-специализированной компетенции: способностью осуществлять специальные контрольные, надзорные и разрешительные функции в области обеспечения безопасности дорожного движения; проводить мероприятия по предупреждению дорожнотранспортных происшествий и снижению тяжести их последствий, обеспечивая соблюдение юридическими и физическими лицами правовых и технических норм в указанной сфере (ПСК-2.2.1.).

---

<sup>1</sup> Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности 40.05.02 Правоохранительная деятельность (уровень специалитета): Приказ Минобрнауки России от 16.11.2016 № 1424 (ред. от 13.07.2017).

В целях подготовки высококвалифицированных специалистов для подразделений Госавтоинспекции обучение выпускников по узкой специализации «сотрудник подразделения по обеспечению безопасности дорожного движения», отвечающего указанным требованиям, имеет свои особенности. Образовательный процесс связан с изучением дисциплин специализации, реализуемых исключительно при подготовке специалистов для подразделений Госавтоинспекции, таких как: организация деятельности подразделений по обеспечению безопасности дорожного движения, организация дорожного движения, актуальные проблемы организации деятельности подразделений Государственной инспекции безопасности дорожного движения, технический надзор и регистрационно-экзаменационная деятельность подразделений Государственной инспекции безопасности дорожного движения, повышение мастерства управления транспортными средствами и другие. Изучение дисциплин специализации позволяет сформировать у обучающихся знания требований нормативных правовых актов, регламентирующих порядок исполнения государственных функций, осуществляемых Госавтоинспекцией, профессиональных и специализированных компетенций по осуществлению служебных обязанностей сотрудников ГИБДД и исполнения ими отдельных административных процедур, а также приобрести практические навыки предупреждения и пресечения административных правонарушений в области дорожного движения. В таких условиях особое значение начинает приобретать вторая особенность подготовки специалистов, являющаяся одним из направлений современных педагогических технологий, – практико-ориентированное обучение посредством проведения практических занятий с использованием возможностей межкафедрального многофункционального учебно-полигонного комплекса загородной учебной базы института (ситуационно-тренинговые комплексы «Стационарный пост ДПС», «Повышение водительского мастерства сотрудников МВД России», Лабораторно-диагностический комплекс «Дорожный надзор ГИБДД МВД России» вместе с полигоном (рабочим местом) дефектов дорожного

покрытия; полигоны «Уличнодорожная сеть», «Автодром», «Отдел Госавтоинспекции территориального органа МВД России на районном уровне», а также криминалистические, психолого-педагогические, тактико-специальные и иные учебные аудитории). Следующая особенность подготовки специалистов по узкой специализации «сотрудник подразделения по обеспечению безопасности дорожного движения» состоит в работе филиала кафедры ОД ГИБДД на базе УГИБДД УМВД России по Орловской области. Четвертая особенность подготовки выпускников по узкой специализации «сотрудник подразделения по обеспечению безопасности дорожного движения» выражается в осуществлении обучения в процессе неразрывной взаимосвязи теории и практики, которая достигается посредством: приглашения преимущественно на практические занятия представителей УГИБДД УМВД России по Орловской области; вхождения в состав ГЭК, помимо представителей УГИБДД УМВД России по Орловской области, представителей ГУ ОБДД МВД России для оценки уровня подготовленности выпускников; прохождения учебной практики (по получению первичных профессиональных умений и по профилю специальности, а также производственной (преддипломной) практики в действующих органах МВД России).

Положительной тенденцией в формировании специализированных компетенций у курсантов является выполнение ими практикума по дисциплине «Организация дорожного движения», способствующего в рамках самостоятельной работы обучающихся формированию навыков применения полученных теоретических знаний для решения конкретных практических задач и осуществления практической профессиональной деятельности<sup>1</sup>.

Успешное освоение дисциплин специализации позволяет курсантам участвовать в конкурсе профессионального мастерства среди командиров

---

<sup>1</sup> Синенко С.А. Особенности подготовки выпускников Орловского юридического института МВД России имени В.В. Лукьянова по узкой специализации «сотрудник подразделения по обеспечению безопасности дорожного движения» // Сборник трудов конференции "Управление деятельностью по обеспечению безопасности дорожного движения (состояние, проблемы, пути совершенствования)". – ОЮИ МВД РФ им. В.В. Лукьянова, 2017. – С. 338-342.



отделений и курсантов на присуждение степени «Лучший по профессии», который является формой совершенствования профессиональной подготовки, связанной с проверкой и оценкой уровня их готовности к выполнению оперативно-служебных задач подразделений Госавтоинспекции, что, несомненно, порождает чувство конкуренции, соперничества, стимулирование заинтересованности курсантов в непрерывном повышении своего профессионального мастерства и, как следствие, результативности. Безусловно, все это оказывает огромное влияние на качественные изменения в индивидуальном развитии обучаемых.

Несмотря на изложенные выше положительные аспекты организационной системы профессионального развития сотрудников ГИБДД, в системе управления профессиональным развитием сотрудников имеются существенные недостатки. В рамках обучения сотрудники Госавтоинспекции проходят входной-выходной контроль уровня знаний. Входной-выходной контроль знаний слушателей является средством установления уровня теоретической и практической подготовленности сотрудников ОВД к решению оперативно-служебных задач. Анализ результатов контроля дает возможность выработать меры по приведению содержания обучения в соответствие с интересами и потребностями обучающихся, а именно скорректировать тематику, виды занятий, реализовать дифференцированный подход к обучению.

Как правило, у сотрудников Госавтоинспекции затруднения вызывают вопросы по блоку профессиональной деятельности, блоку правовых знаний, необходимых для исполнения служебных обязанностей, блоку знаний по управленческой деятельности. Самыми проблемными являются тесты, включающие вопросы подготовки и принятия управленческих решений, вопросы планирования. Также можно констатировать, что слушатели, как правило, демонстрируют владение ведомственными нормативными актами, при этом отмечаются низкие показатели знаний в области федеральных законов, норм международного права. Например, достаточно часто встречаются ошибки в вопросах на знание основных положений Федерального закона от 25.12.2012

№ 252-ФЗ «Правила задержания транспортного средства, помещение его на стоянку хранения», Постановления Правительства Российской Федерации от 21.11.2001 № 808 «О внесении изменений и дополнений в Правила сдачи квалификационных экзаменов и выдачи водительских удостоверений, утвержденные Постановлением Правительства Российской Федерации 15.12.1999 № 1396», сотрудники владеют статистикой из Федеральной целевой программы «Повышение безопасности дорожного движения в 2013-2020 гг.», но при этом не знают целей и задач, содержащихся в этой программе<sup>1</sup>.

Также следует обратить внимание на существование следующей тенденции: сотрудники владеют компетенциями, например, знаниями в области правовых основ применения оружия, владеют умениями и навыками стрельбы, но совокупность этих компетенций, позволяющая применять оружие на практике, иногда у сотрудника отсутствует. Выработать это в рамках первоначальной подготовки или краткосрочного курса повышения квалификации невозможно.

1. Профессионально-психологическая подготовленность сотрудника ГИБДД включает в том числе и искусство взаимоотношения с участниками дорожного движения. Исследователями в области психологии выявлены профессионально-важные качества (ПВК), которыми должен обладать сотрудник ГИБДД для успешного выполнения профессиональной деятельности. Наличие или отсутствие этих качеств может стать одним из критериев оценки сотрудника. Собственный опыт работы и анализ литературы по теме исследования позволили привести ряд примеров на отсутствие коммуникационных компетенций и ряд недостатков психологического характера. Например: умение вести диалог (во взаимоотношениях сотрудника с участниками дорожного движения не рекомендуется употреблять слова в уменьшительно-ласкательной форме: «протокольчик», «документики» и др., при этом некоторые сотрудники используют эти слова в своей речи); уверенность и твердость в принятии решения (в ряде случаев сотрудники проявляют растерянность, тревожность,

---

<sup>1</sup> Валеев Ф.Г. Повышение профессионального мастерства инспекторов дорожно-патрульной службы ГИБДД: автореф. дис. ...канд. юрид. наук. – Санкт-Петербург, 2014.

неуверенность); самообладание при конфликтах. Дополнить ст.5 УПК РФ «Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе» пунктом 62 следующего содержания:

Проведение практических занятий по психологии демонстрирует слабую профессионально-психологическую подготовку у ряда сотрудников, что выступает одним из недостатков их профессионального мастерства. Когда сотрудник беспомощен в анализе и регулировании человеческих поступков и отношений (а на него давит груз ответственности за решение стоящей служебной задачи), он попадает в ситуацию, подталкивающую его к использованию силовых методов. Поэтому, на наш взгляд, необходимо уделять значительное внимание изучению вопросов психологии и отработке практических умений и навыков.

Далее. Важной составляющей процесса обучения при повышении квалификации является проведение активных форм занятий, таких как организационно-деятельностная игра (ОДИ), круглые столы, научно-практические конференции. В рамках ОДИ обсуждается широкий круг вопросов, указываются проблемы и возможные пути их решения. Данные занятия могут стать площадкой ГУОБДД МВД России для обсуждения проектов нормативных правовых актов, методических рекомендаций, апробации результатов исследований и т.д.

Кроме того, на наш взгляд, в программах повышения квалификации особое внимание должно уделяться следующим вопросам:

- взаимодействие с практическими подразделениями ГИБДД в ходе проведения выездных занятий;
- взаимодействие с организациями – производителями технических средств, работающих в автоматическом режиме;
- взаимодействие с практическими подразделениями ОВД в рамках повышения квалификации сотрудников ГИБДД при изучении вопросов применения КИАС «Безопасный город»;

– взаимодействие с образовательными учреждениями (организациями) системы МВД России;

– организация взаимодействия с ГУОБДД МВД России в сфере учебного, методического и научного обеспечения.

Как уже было отмечено ранее, особое внимание при подготовке специалистов необходимо уделять межведомственному взаимодействию. Занятия следует проводить с участием ведущих специалистов проводят занятия в форме круглых столов. Также занятия при участии представителей МВД России могут проводиться с использованием системы дистанционных образовательных технологий. В рамках тесного взаимодействия с подразделениями ГИБДД следует проводить выездные занятия с участием руководящего состава подразделений ГИБДД, где особое внимание уделять вопросам видеофиксации правонарушений, применению различных информационных технологий («АИУП ДПС», «АСУ ДТП», «МИАС» и др.).

Важной составляющей методического обеспечения учебного процесса является изучение и обобщение положительного опыта работы подразделений ОВД.

#### Выводы по второй главе

Во второй главе магистерской диссертации мы рассмотрели три основных пути профессиональной подготовки кадров в системе МВД России:

- первоначальную подготовку;
- обучение по образовательным программам: среднего (полного) общего образования с начальной профессиональной подготовкой в суворовских военных училищах и кадетских корпусах МВД России; среднего и высшего профессиональных образований на базе вузов системы МВД России; послевузовского профессионального образования в адъюнктуре либо докторантуре; дополнительного профессионального образования (повышения квалификации, переподготовки, стажировки и учебных сборов);
- профессиональную служебную и физическую подготовку.

Мы пришли к выводу, что ведомственная система подготовки кадров вполне жизнеспособна и, теоретически, поэтапное прохождение сотрудниками подразделений всех ступеней профессиональной подготовки должно приводить к успешному профессиональному развитию специалистов.

Кроме того, мы пришли к выводу о том, что введение в систему профессиональной подготовки сотрудников ОВД индивидуальных планов профессионального развития позволит обеспечить условия для карьерного продвижения сотрудников, развития их мотивационного потенциала и профессиональной самореализации, даст возможность выбора наиболее соответствующего должности кандидата, и, в конечном счете, снизить текучесть кадров.

Содержание индивидуального плана, предлагаемого нами в проекте ведомственного нормативного акта «О порядке составления индивидуальных планов профессионального развития сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации», предусматривает включение следующих элементов:

- цель профессионального развития;
- вид и форму профессионального развития (дополнительное профессиональное образование: повышение квалификации, профессиональная переподготовка или стажировка; учебные сборы, стажировка, самообразование);
- продолжительность обучения;
- возможность использования дистанционных образовательных технологий;
- возможность использования самообразования;
- ожидаемая результативность;

Полученные в результате анкетирования сотрудников ГИБДД данные еще раз доказали, что профессиональное развитие должно стать определяющим элементом, обеспечивающим повышение эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности сотрудников ГИБДД.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, завершая исследование по теме «Управление профессиональным развитием сотрудников органов внутренних дел» следует высказать следующие основные выводы.

В условиях реформирования МВД России эффективное противодействие преступности возможно на основе качественного улучшения кадрового состава органов внутренних дел. Центральным направлением в этом контексте должно стать управление профессиональным развитием сотрудников органов внутренних дел, соответствующее потребностям современной правоохранительной практики. Особенно остро стоит проблема профессионального развития в системе подготовки сотрудников ГИБДД. Выход на качественно новый уровень обеспечения безопасности дорожного движения предопределяет определенные изменения условий деятельности сотрудников ГИБДД и делает всё более значимым последовательную реализацию профессионального развития сотрудников, в том числе, на основе выбора индивидуальной траектории профессионального образования.

Анализ понятийно-терминологического аппарата составил теоретико-методологическую основу исследования. Проанализировав различные точки зрения ученых на понятие и сущность профессионального развития, предположили, что «профессиональное развитие сотрудника ОВД» – как комплексный непрерывный процесс профессионального становления специалиста, в ходе которого он формирует личное отношение к своей профессионально-трудовой среде, определяет наиболее вероятные способы действий по реализации целей и самосовершенствуется в ходе этой деятельности в соответствии с профессиональными требованиями. На наш взгляд, профессиональное развитие включает в себя такие составляющие как: профессиональная пригодность, профессиональная направленность, профессиональная подготовленность, профессиональная адаптация,

профессиональная компетентность, самоопределение в профессии и профессионально-психологическая готовность к действиям.

В исследовании сформулированы сущность и этапы управления профессиональным развитием сотрудников ОВД:

- определение потребности в профессионально-подготовленных кадрах;
- оценка уровня профессионализма и профессиональной компетентности кадров при отборе и приеме на работу;
- организация первоначального профессионального обучения;
- обеспечение приобретения сотрудниками необходимых навыков и умений в ходе адаптации, стажировок и обучения на рабочем месте;
- оценка уровня профессиональной компетентности и качества выполнения должностных обязанностей;
- организация повышения квалификации и переподготовки;
- планирование профессионального развития и продвижения, сохранение квалифицированных и эффективно работающих кадров.

Одним из путей решения проблем в части обновления сложившейся системы подготовки кадров для правоохранительных органов является более широкое использование зарубежного опыта подготовки кадров применительно к условиям отечественной практики. В третьем параграфе первой главы сделана попытка обобщения международного опыта организации первоначальной профессиональной подготовки полицейских по информационно-справочным материалам Болгарии, Израиля, Испании, Польши, Финляндии, Азербайджана, Армении, Беларуси, Казахстана и Украины, а также материалам и опыту работы Учебного центра подготовки полиции Польши (г. Легионово).

Сравнительный анализ профессиональной подготовки зарубежных стран показал, что, несмотря на многообразие моделей национальных систем профессионального полицейского образования, все они имеют много общего относительно методов и форм обучения, внедрения новых педагогических технологий, наблюдается тенденция к интеграции ведомственных образовательных

систем. Выявленные сходства позволили сделать вывод том, что изучение методов и их применение в зарубежной образовательной системе, адаптированное к условиям России, с учетом сложившихся традиций и исторического опыта работы правоохранительных органов позволит синтезировать и обеспечить наиболее приемлемую для Российской Федерации систему отбора, подготовки и обучения сотрудников органов внутренних дел.

Во второй главе подробно раскрыты основные направления профессионального развития сотрудников органов внутренних дел: специальное профессиональное обучение впервые принятых на службу сотрудников органов внутренних дел; подготовку специалистов с высшим и средним специальным профессиональным образованием; дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации, профессиональная переподготовка, учебные сборы и стажировка); обучение в процессе оперативно-служебной деятельности (профессиональная служебная и физическая подготовка). Исследовав данные направления, пришли к выводу о том, что теоретически, профессиональному развитию специалиста должно способствовать поэтапное прохождение всех ступеней профессиональной подготовки – от испытания при приеме на службу до повышения квалификации и стажировки в результате карьерного роста.

Далее на примере нормативных требований к содержанию и структуре индивидуальных планов профессионального развития государственных гражданских служащих и служащих иных видов государственной службы с учетом специфики и сложившейся практики организации профессиональной подготовки в органах внутренних дел нами разработан проект ведомственного нормативного акта «О порядке составления индивидуальных планов профессионального развития сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации». Предлагаемый проект ведомственного нормативного правового акта определяет содержание и порядок составления индивидуальных планов профессионального развития сотрудников органов внутренних дел. На наш взгляд, индивидуальный план



профессионального развития может стать инструментом достижения высокого уровня соответствия между требованиями к качеству подготовки сотрудника органа внутренних дел и реальным уровнем его профессиональной компетентности; способом быстрой адаптации к меняющимся условиям и потребностям правоохранительной практики.

В процессе работы над вопросом о сущности понятия «профессиональное развитие сотрудника ГИБДД» нами была разработана анкета и проведено анкетирование, которое позволило получить информацию об актуальных проблемах профессионального развития сотрудников ГИБДД. Полученные результаты еще раз доказали, что профессиональное развитие должно стать определяющим элементом, обеспечивающим повышение эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности сотрудников ГИБДД. Профессиональное развитие должно быть направлено на создание условий, способных обеспечить развитие и совершенствование навыков и умений сотрудников, повышение их профессиональной компетентности, освоение новых алгоритмов решения профессиональных задач, развитие профессионально важных качеств, определяемых спецификой профессиональной деятельности.

В выпускной квалификационной работе также проанализированы структура и содержание основных образовательных программ разных уровней (профессиональное обучение впервые принятых на службу сотрудников органов внутренних дел; подготовку специалистов с высшим и средним специальным профессиональным образованием; повышение квалификации и профессиональная переподготовка) по подготовке сотрудников органов внутренних дел, обеспечивающих безопасность дорожного движения, обучающихся в образовательных учреждениях системы МВД России. Выявлены проблемы и недостатки в содержании профессиональной подготовки сотрудников ГИБДД. К основным из них отнесли: недостаточное внимание уделяется обучению слушателя составлению процессуальных документов; блоку знаний по управленческой деятельности, вопросам подготовки и принятия управленческих

решений, планирования, формированию коммуникативных компетенций. Сформулированы предложения по решению выявленных проблем.

**Предложения и рекомендации, направленные на совершенствование организационной системы профессионального развития сотрудников органов внутренних дел.**

Мы считаем, что для решения основных проблем профессионального развития сотрудников органов внутренних дел следует принять следующие меры.

***Для совершенствования системы профессиональной подготовки сотрудников в образовательных организациях:***

– широкое использование практико-ориентированных форм проведения занятий, таких как организационно-деятельностная игра (ОДИ), круглые столы, научно-практические конференции;

– уделять значительное внимание изучению вопросов психологии и отработке практических умений и навыков составления процессуальных и служебных документов.;

– занятия следует проводить с участием ведущих специалистов в рамках межведомственного взаимодействия, взаимодействия с практическими подразделениями ГИБДД в ходе проведения выездных занятий;

– важной составляющей методического обеспечения учебного процесса является изучение и обобщение положительного опыта работы подразделений ОВД.

***Для совершенствования организационной системы профессиональной подготовки сотрудников в территориальных органах внутренних дел:***

– внедрить в систему профессионального развития индивидуальные планы профессионального развития сотрудников органов внутренних дел;

– при назначении на вышестоящую должность рассматривать вопрос влияния повышения квалификации на карьерный рост специалиста и формирование тем самым личной заинтересованности сотрудника и его руководителей в повышении квалификации;

– совершенствовать психологическую подготовку сотрудников в рамках служебной подготовки; в процессе профессиональной психологической подготовки сотрудников ГИБДД целесообразно использовать профессионально-психологический тренинг реализации властных полномочий, имеющий высокий коррекционный и профилактический потенциал;

– включать в планы занятий по служебной подготовке большее количество специализированных занятий по направлениям деятельности структурных подразделений.

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

3. 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 28 июня 2017 г.) // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 49 (ч. 1). – Ст. 7020.

4. Об образовании в Российской Федерации : федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. (в ред. от 29 июля 2017 г. № 273-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 53 (ч.1). – Ст. 7598.

5. О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации : указ Президента РФ от 28 декабря 2006 г. № 1474 ( в ред. от 08.03.2015 г.) // Собрание законодательства РФ. – 2007. – № 1 (ч. 1). – Ст. 203.

6. О Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы: распоряжение Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 163-р // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 9. – Ст. 1255.

7. О порядке утверждения индивидуальных планов профессионального развития федеральных государственных гражданских служащих Роспотребнадзора : приказ Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 24 ноября 2010 г. № 426.

8. О порядке утверждения индивидуальных планов профессионального развития государственных гражданских служащих Федеральной службы по

регулированию алкогольного рынка : приказ Федеральной службы по регулированию алкогольного рынка от 22 сентября 2010 г. № 56н.

9. О порядке утверждения индивидуальных планов профессионального развития государственных гражданских служащих Государственной фельдъегерской службы Российской Федерации : приказ ГФС России от 05 марта 2011 г. № 13.

10. О совершенствовании системы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников органов прокуратуры Российской Федерации : приказ Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 4 октября 2010 г. № 373.

11. Об организации деятельности центра профессиональной подготовки МВД, ГУВД, УВД по субъекту Российской Федерации, УВДТ : приказ МВД России от 16 сентября 2008 г. № 806 // [Электронный ресурс] <http://police-mvd.ru>.

12. Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД Российской Федерации от 31 марта 2015 г. (в ред. от 26.07.2016 // Российская газета. – 2009. – № 159.

13. Об утверждении порядка организации дополнительного профессионального образования должностных лиц и работников таможенных органов Российской Федерации : приказ ФТС России от 25 июля 2008 г. № 915.

14. Об утверждении порядка организации дополнительного профессионального образования федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата и территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения и социального развития : приказ Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения и социального развития от 30 ноября 2009 г. № 9605-Пр/09.

15. Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ

МВД России от 31 марта 2015 г. №385 // [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://base.garant.ru>.

16. Порядок утверждения индивидуальных планов профессионального развития государственных гражданских служащих Федеральной службы государственной статистики : приказ Федеральной службы государственной статистики от 30 января 2009 г. № 18.

17. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности 40.05.02 Правоохранительная деятельность (уровень специалитета) : приказ Минобрнауки России от 16.11.2016 № 1424 (ред. от 13.07.2017).

## Раздел 2 Литература

18. Акмеологический словарь / под ред. А.А. Деркача. Изд.2-е. – М.: РАГС, 2010. – 161с.

19. Андреева, И.А. Развитие системы профессиональной подготовки сотрудников полиции во Франции (1980-е – 2000-е г.г.) / И.А. Андреева // Право и образование. – 2010. – № 9. – С. 82-91.

20. Батышев, А.С. Использование зарубежного опыта подготовки кадров полиции в деятельности учебных заведений МВД России : материалы межвуз. науч.-практ. конф / А.С. Батышев. – СПб: Санкт-Петербургский юридический институт МВД России, 1995. – С. 3-11.

21. Валеев, Ф.Г. Повышение профессионального мастерства инспекторов дорожно-патрульной службы ГИБДД: автореф. дис. ...канд. юрид. наук / Ф.Г. Валеев. – Санкт-Петербург, 2014.

22. Васильев, В.Л. Проблема готовности сотрудников органов внутренних дел к деятельности. – Л., 1984 / В.Л. Васильев // [Электронный ресурс] <http://allbest.ru>.

23. Войтюк, Д.К. Понятие психологической готовности личности к профессиональной деятельности / Д.К. Войтюк // [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://superinf.ru>.

24. Гинзбург, М.Р. Психологическое содержание личностного самоопределения / М.Р. Гинзбург // Вопросы психологии. – 1994. – № 3.

25. Доом, П. Подготовка и повышение квалификации сотрудников полиции : переводы материалов / П. Доом. – М.: ГИЦ МВД России, 2000. – 36 с.

26. Дубовицкая, Т.Д. Диагностика профессиональной направленности студентов / Т.Д. Дубовицкая // Психологическая наука и образование. – 2004. – № 2.

27. Ермолаева, М.В. Психология развития / М.В. Ермолаева. – М., 2000.

28. Зарубежный опыт организации подготовки полицейских кадров и работы полиции : сборник статей / под общ. ред. В.П. Сальникова. – СПб.: СПб У МВД России, 1999. – С. 20.

29. Зарубежный опыт организации подготовки полицейских кадров и работы полиции : сборник статей / под общ. ред. В.П. Сальникова. – СПб.: Санкт-Петербургский университет МВД России, 1999 // [Электронный ресурс] <http://univermvd.ru>.

30. Зеер, Э.Ф. Психологические основы профессионального становления личности инженера педагога : дисс. ... док. психол. наук / Э.Ф. Зеер. – М., 1988. – 235 с.

31. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития / Э.Ф. Зеер. – М.: Академия, 2006. – 240 с.

32. Зыбина, Л.Н. Профессиональное самоопределение личности как проявление субъектности / Л.Н. Зыбина // Личность, семья, общество: вопросы современной психологии // [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://sibac.info>.

33. Иванова, Л.В. О некоторых организационно-правовых проблемах дополнительного профессионального образования в системе МВД России / Л.В. Иванова // Вестник ВИПК МВД России. – 2014. – № 2. – С. 71-73.

34. Ивкова, Л.Э. Сравнительный анализ профессиональной полицейской подготовки в России, Великобритании и США : аналитический обзор. – Калининград: Калининградский филиал СПБУ МВД России, 2012. / Л.Э Ивкова // [Электронный ресурс] <http://klimvd.ru>.

35. К вопросу о повышении коммуникативной компетентности сотрудников ГИБДД / Андреева И.А., Кузинкова И.В. // Вестник кадровой политики МВД России. – 2012. – № 4(20). – С. 12-17.

36. Каштанова, Е.А. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации сотрудников полиции зарубежных стран / Е.А. Каштанова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2008. – № 54. – С. 99-101.

37. Кикоть, В.Я. Система образования МВД России: Вчера. Сегодня. Завтра / В.Я Кикоть // Профессионал. – 2008. – № 1. – С. 2-5.

38. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – М.: Прогресс, 1996. – С. 37.

39. Кубышко, В.Л. Основные направления кадровой работы в органах внутренних дел / В.Л. Кубышко // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2012. – №1(48). С. 17-20.

40. Лазарев, В. С. К рефлексии психологической теории мышления / В.С. Лазарев // Вопросы психологии. – 2005. – № 5. – С.41-51.

41. Леднева, И.В. Формирование социальной компетентности курсанта вуза МВД (социально-педагогический аспект) / И.В. Леднева // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. – 2007. – № 2. – С. 35.

42. Организация первоначальной профессиональной подготовки полицейских зарубежных стран : аналитический обзор / Я.Л. Ванюшин, З.Р. Танаева. – Челябинск : ЧЮИ МВД России, 2009. – 51 с.

43. Организация подготовки и повышения квалификации руководящих кадров полиции ФРГ // Вестник МВД России. – 1997. – № 4. С. 100-106.



44. Орлова, Л.М. Возрастная психология. Личность от молодости до старости / Л.М. Орлова. – М., 2001.
45. Павлова, А.М. Психология труда / А.М. Павлова. – Екатеринбург: РГППУ, 2008. – С. 28.
46. Симонов, В. П. Педагогический менеджмент: Ноу-хау в образовании / В.П. Симонов. – М. : Высшее образование, 2007. – 357 с.
47. Синенко, С.А. Особенности подготовки выпускников Орловского юридического института МВД России имени В.В. Лукьянова по узкой специализации «Сотрудник подразделения по обеспечению безопасности дорожного движения» / С.А. Синенко // Сборник трудов конференции "Управление деятельностью по обеспечению безопасности дорожного движения (состояние, проблемы, пути совершенствования)". – ОЮИ МВД РФ им. В.В. Лукьянова, 2017. – С. 338-342.
48. Столяренко, А.М. Морально-психологическая подготовка личного состава органов внутренних дел / А.М. Столяренко. – М.: Академия МВД СССР, 1987. – С. 46.
49. Файоль, А. Учение об управлении / А. Файоль // Научная организация труда и управления. – М., 1965.
50. Халиулина, В.П. Профессиональная этика юриста : учебное пособие / В.П. Халиулина. – М.: Издательство РУДН, 2006. – 161 с.
51. Хлудова, О.В. Развитие профессиональных качеств сотрудников ОВД в экстремальных ситуациях деятельности : дисс. ... канд. психол. наук / О.В. Хлудова. – Тамбов, 2013. – 187 с.
52. Хуторской, А.В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты / А.В. Хуторской // [Электронный ресурс] <http://eidos.ru>.
53. Цинайло, О.В. Вопросы изучения профессиональной социально-психологической пригодности кандидатов на службу в ОВД / О.В. Цинайло // Вестник кадровой политики МВД России. – 2012. – № 4. – С. 9-11.

54. Черненилов, В.И. Опыт формирования полицейской науки за рубежом / В.И. Черненилов. – М., 2000. 16 с.

55. Шамова, Т. И. Управление образовательными системами : учебное пособие для студ. высш. заведений / Т.И. Шамова, Т.М. Давыдова, Г.Н. Шибанова; под ред. Т. И. Шамовой. – М. : Академия, 2008. – 384 с.

**Анкета**

*Уважаемые респонденты!*

*Факультет Подготовки сотрудников правоохранительных органов Южно-Уральского государственного университета проводит изучение мнения специалистов по актуальным вопросам профессионального развития сотрудников ГИБДД с целью подготовки предложений по совершенствованию деятельности кадровых подразделений в части организации профессионального обучения сотрудников ГИБДД.*

*Просим Вас принять участие в нашем опросе. Вам будет предложено несколько вопросов, выберите варианты ответа, наиболее соответствующие Вашему мнению. Если в списке нет подходящего для вас варианта ответа, впишите свой вариант в отведенное для этого место. Анкетирование анонимно, результаты опроса будут использованы только в обобщенном виде.*

*Просим сообщить некоторые сведения о себе.*

1. Пол:

- Мужской
- Женский

2. Ваш возраст:

- От 18 до 25 лет
- От 30 до 45 лет
- От 45 до 55 лет
- От 55 и старше

3. Ваше образование:

- среднее общее образование
- среднее специальное образование
- незаконченное высшее образование
- высшее образование

4. Как часто проходите повышение квалификации?

- один раз в три года
- один раз в пять лет
- ни разу не проходил
- ежегодно
- другое \_\_\_\_\_

5. Способствует ли служба в органах внутренних дел Вашему личному профессиональному развитию?

- да
- нет
- другое \_\_\_\_\_

6. На Ваш взгляд, какие качества сотрудников ГИБДД препятствуют эффективности профессиональной деятельности? Проранжируйте их.

- невнимательность, рассеянность
- эмоциональная неустойчивость
- быстрая психическая утомляемость
- недисциплинированность
- агрессивность
- другое \_\_\_\_\_

7. Каковы, по-Вашему мнению, главные преимущества работы сотрудника ГИБДД? (до 3-х вариантов):

- интересная, творческая работа
- гибкий график
- наличие свободного времени, большой отпуск
- высокая самостоятельность в работе
- возможность профессионального роста
- престиж труда
- соответствие работы Вашим склонностям, образованию
- возможность самореализации
- уровень заработной платы
- общение с гражданами
- другое \_\_\_\_\_

8. По Вашему мнению, какими компетенциями должен обладать сотрудник ГИБДД? (отметьте по значимости):

- коммуникационно-речевыми
- профессиональными
- акмеологическими (владение технологиями саморазвития, самообучения)
- информационными (умение работать с информационными системами)
- организационно-управленческими
- научно-профессиональными
- другое (укажите) \_\_\_\_\_

9. В каких мероприятиях по получению дополнительных знаний и умений Вы участвуете? (укажите все возможные варианты):

- курсы повышения квалификации
- стажировки
- обучение в магистратуре, аспирантуре
- переквалификация
- выездные краткосрочные тренинги и семинары
- мастер-классы с профессионалами
- чтение специализированной литературы

- посещение профессиональных Интернет-сайтов
- общение в профессиональных сообществах, форумах, проектных группах
- консультации со специалистами, более опытными сотрудниками
- обсуждение отчетов о проделанной работе
- другое (напишите) \_\_\_\_\_

10. Какие формы проведения курсов повышения квалификации, на Ваш взгляд, наиболее актуальны для сотрудников ГИБДД? (один вариант):

- очные
- заочные
- с применением дистанционных технологий
- другое (напишите) \_\_\_\_\_

11. Принимая решение о прохождении курсов повышения квалификации, на что Вы обращаете внимание в первую очередь? (до 3-х вариантов):

- тематика курсов
- профессиональная подготовка сотрудника
- место проведения курсов
- характер документа об окончании курсов
- другое (напишите) \_\_\_\_\_

12. Какие курсы повышения квалификации Вы бы хотели посетить?

- по развитию специализированных (профессиональных) компетенций
- по развитию коммуникационно-речевых компетенций
- по развитию информационных компетенций
- по развитию акмеологических (владение технологиями саморазвития, самообучения) компетенций
- по развитию организационно-управленческих компетенций
- по развитию научно-профессиональных компетенций
- по развитию методических компетенций
- по развитию других компетенций (укажите) \_\_\_\_\_

*Спасибо за Ваши ответы!*

**МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ****ПРИКАЗ**

от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_ г. № \_\_\_\_\_

**О ПОРЯДКЕ СОСТАВЛЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПЛАНОВ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ  
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Во исполнение Федерального закона от 30 ноября 2011 года № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и Приказа МВД России от 31.03.2015 N 385 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» приказываю:

1. Утвердить прилагаемый Порядок составления индивидуальных планов профессионального сотрудников органов внутренних дел.
2. Руководителям структурных подразделений центрального аппарата МВД России и его территориальных органов руководствоваться Порядком, указанным в пункте 1 настоящего нормативного правового акта.
3. Контроль за выполнением настоящего нормативного правового акта оставляю за собой.

Министр

\_\_\_\_\_  
(специальное звание)\_\_\_\_\_  
(инициалы, фамилия)

**ПОРЯДОК  
СОСТАВЛЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПЛАНОВ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ  
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

I. Общие положения

1. Настоящий Порядок утверждения индивидуальных планов профессионального развития сотрудников органов внутренних дел разработан в целях повышения эффективности организации профессионального развития сотрудников органов внутренних дел.

2. Основания профессионального развития базируются на принципах и приоритетных направлениях формирования кадрового состава органов внутренних дел, установленных Федеральным законом «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Основаниями являются:

- обязательный профессиональный отбор при равном доступе граждан к службе в органах внутренних дел;
- совершенствование профессиональных знаний и навыков сотрудников органов внутренних дел;
- назначение сотрудников органов внутренних дел на должности с учетом уровня их квалификации, заслуг в служебной деятельности, личных и деловых качеств;
- соблюдение последовательности прохождения службы в органах внутренних дел и присвоения специальных званий.

3. Индивидуальный план профессионального развития сотрудников органов внутренних дел<sup>44</sup> разрабатывается им в соответствии с должностной инструкцией совместно с непосредственным руководителем сроком на три года.

II. Структура содержания Индивидуального плана

4. В Индивидуальном плане указываются:

- цель, вид, форма профессиональной подготовки и продолжительность обучения, включая сведения о возможности использования дистанционных образовательных технологий и самообразования;
- направления профессиональной подготовки;

---

<sup>44</sup> далее - Индивидуальный план.

– ожидаемая результативность профессиональной подготовки.

5. Направления обучения определяются руководителем территориального органа в соответствии со спецификой конкретного структурного подразделения.

6. Обучение по программам профессионального развития возможно с использованием дистанционных образовательных технологий<sup>45</sup>.

Под ДОТ понимаются образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационных и телекоммуникационных технологий при опосредованном (на расстоянии) или не полностью опосредованном взаимодействии обучающегося и преподавателя. Целью использования ДОТ является предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства обучающегося или на рабочем месте. Использование ДОТ не исключает проведение занятий путем непосредственного взаимодействия преподавателя с обучающимися.

Порядок организации учебного процесса с использованием ДОТ, соотношение объема проведенных учебных занятий с использованием ДОТ или путем непосредственного взаимодействия преподавателя с обучающимися определяется учебным заведением, реализующим соответствующую образовательную программу.

Если образовательное учреждение проводит обучение по определенной программе переподготовки или повышения квалификации как в традиционной форме, так и с использованием ДОТ, выбор формы обучения производится с учетом пожелания обучающегося, его должностной категории, служебной необходимости и количества лиц в территориальном органе, которых необходимо обучить по соответствующей программе ДПО.

Непосредственный руководитель сотрудника органа внутренних дел обязан обеспечить необходимые условия для организации эффективного процесса обучения лиц, зачисленных на дистанционное обучение.

7. В Индивидуальном плане планируется участие сотрудника органа внутренних дел в различных формах самообразования, мероприятиях профессионального развития:

- изучение нормативной правовой базы, регламентирующей деятельность правоохранительной службы;
- изучение и обобщение передового отечественного и зарубежного опыта работы в профессиональной области и внедрение его в практику;
- участие в конференциях, семинарах, тренингах;
- освоение и развитие навыков коммуникаций;
- участие в прикладных исследованиях, написание статей, отчетов, обзоров и т.п., изучение;
- подготовка и публикация тематических материалов в средствах массовой информации;

---

<sup>45</sup> далее – ДОТ.



– участие в совершенствовании технологий профессиональной деятельности; освоение современных информационных технологий в сфере профессиональной деятельности;

– подготовку к аттестации и квалификационному экзамену;

– приобретение и развитие организаторских способностей и навыков управленческой деятельности (участие в анализе, обобщении достигнутых результатов, планировании, прогнозировании, подготовке распорядительных документов, контроле исполнения и т.д.);

– освоение технических средств, используемых в работе;

– другие мероприятия профессионального развития, учитывающие специфику профессиональной сотрудника органа внутренних дел.

8. По всем видам и формам обучения в Индивидуальном плане указываются конкретные сроки исполнения.

### III. Ожидаемая результативность

#### и контроль выполнения Индивидуального плана

9. В качестве ожидаемой результативности профессиональной подготовки в Индивидуальном плане могут быть указаны:

– внедрение в практику сотрудника органа внутренних дел новых знаний с целью повышения качества профессиональной деятельности;

– обеспечение надлежащего уровня профессиональных знаний, необходимых для профессиональной деятельности;

– включение сотрудника органа внутренних дел в кадровый резерв;

– назначение сотрудника органа внутренних дел на иную должность в порядке должностного роста;

– освоение новых профессиональных знаний и умений для успешного прохождения аттестации;

– комплексное освоение новых научных знаний для последующего продолжения обучения в системе послевузовского профессионального образования;

– освоение новых научных знаний в целях продолжения замещения сотрудником органа внутренних дел должности органа внутренних дел и качественного исполнения своих должностных обязанностей;

– иные показатели результативности.

10. В качестве выполнения Индивидуального плана указывается:

– наименование освоенной программы профессиональной подготовки;

– дата и № документа о профессиональной подготовке.

11. Индивидуальный план составляется и подписывается сотрудником органа внутренних дел и непосредственным руководителем; согласовывается с начальником кадрового подразделения территориального органа внутренних дел.

12. Индивидуальные планы утверждаются начальником территориального органа внутренних дел.

13. Индивидуальные планы сотрудников органа внутренних дел составляются в двух экземплярах:

13.1. Первый экземпляр Индивидуального плана хранится у сотрудника органа внутренних дел.

13.2. Второй экземпляр Индивидуального плана хранится в кадровых службах территориальных органов внутренних дел.

14. Сотрудники органов внутренних дел по согласованию со своим непосредственным руководителем ежегодно уточняют, корректируют и актуализируют Индивидуальные планы с учетом структурных изменений и профессиональных задач.

15. Руководители структурных подразделений центрального аппарата, территориальных органов внутренних дел осуществляют поэтапный контроль (не реже одного раза в год) за ходом выполнения Индивидуальных планов сотрудников органов внутренних дел.

16. На основе индивидуальных планов профессионального развития Разрабатывается программа органа внутренних дел по профессиональному развитию.

Приложение № 1 к Порядку  
составления индивидуальных планов  
профессионального развития  
сотрудников органов внутренних дел

СОГЛАСОВАНО

Начальник кадрового подразделения  
территориального  
органа внутренних дел

(подпись) (инициалы, фамилия)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 201 \_\_ г.

УТВЕРЖДАЮ

Начальник (заместитель начальника)  
(наименование территориального  
органа внутренних дел)

(подпись) (инициалы, фамилия)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 201 \_\_ г.

**Типовой индивидуальный план  
профессионального развития сотрудника органа внутренних дел**

---

(должность, подразделение, название органа внутренних дел)

---

(фамилия, имя, отчество)

**1. Общие сведения:**

Год, число, месяц рождения \_\_\_\_\_

Замещаемая должность \_\_\_\_\_

Дата назначения на должность \_\_\_\_\_

Дата поступления на службу \_\_\_\_\_

## 2. Сведения об образовании:

Уровень образования \_\_\_\_\_ (среднее профессиональное, высшее)

Ученая степень, ученое звание \_\_\_\_\_

Название учебного заведения	Год поступления, год окончания учебного заведения (указать год обучения, если обучение не завершено)	Форма образования (указать: очная, заочная, очно-заочная, с использованием дистанционных образовательных технологий); наименование факультета	Специальность, присвоенная квалификация	Номер и дата выдачи диплома об образовании

## 3. Сведения о первоначальной профессиональной подготовке:

Название центра профессиональной подготовки внутренних дел	Период обучения с ____ по ____	По какой должности	Номер и дата выдачи свидетельства о прохождении первоначальной подготовки

#### 4. Сведения о прохождении дополнительного профессионального образования (ДПО)

Период обучения с _____ по _____	Вид ДПО (профессиональная переподготовка, повышение квалификации, стажировка)	Направление программы ДПО	Название курса / программы подготовки, форма обучения (с отрывом, с частичным отрывом, без отрыва от государственной правоохранительной службы и с использованием возможностей дистанционных образовательных технологий)	Название образовательного учреждения	Вид полученного документа (диплом, свидетельство, сертификат); его номер и дата выдачи

Иные сведения \_\_\_\_\_

**5. В целях приобретения, углубления и обновления профессиональных знаний, умений и навыков планирую получить следующее дополнительное профессиональное образование:**

№ п/п	Наименование вида ДПО, цель получения ДПО	Планируемый период обучения (год, месяц)	Направление программы ДПО, форма обучения, возможность использования дистанционных образовательных технологий	Обоснование выбора соответствующего курса и ожидаемая результативность ДПО	Отметка о выполнении (номер приказа, номер документа об обучении, сроки проведения обучения)
1.	Тематические и проблемные конференции и семинары (18-72 часа)				
2.	Краткосрочное повышение квалификации с целью обновления теоретических и практических знаний специалистов (72-100 часов)				
3.	Повышение квалификации для углубленного изучения проблем по профилю профессиональной деятельности (свыше 100 часов)				

4.	Профессиональная переподготовка для выполнения нового вида профессиональной деятельности (свыше 500 часов)				
5.	Профессиональная переподготовка для получения дополнительной квалификации (свыше 1000 часов)				
6.	Стажировка				

**6. Планирую принять участие в следующих формах самообразования и иных мероприятиях профессионального развития:**

№ п/п	Формы самообразования	Планируемый период обучения (год, месяц)	Ожидаемая результативность	Отметка о выполнении (сроки проведения обучения)
1.	Конференции, форумы, тренинги			
2.	Изучение передового опыта			
3.	Изучение нормативных источников и научной литературы			
4.	Служебная подготовка			

5.	Иные мероприятия профессионального развития			
----	---	--	--	--

Должность и структурное подразделение лица,  
составившего план

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Начальник структурного  
подразделения органа внутренних дел  
(непосредственный руководитель)

(подпись)

(инициалы, фамилия)