

**О перспективах применения компетентностного подхода
при расстановке кадров в подразделениях органов внутренних дел**

Душкин А.С.

Санкт-Петербургский университет МВД России (Санкт-Петербург)

Одной из актуальных задач государства является создание целостной системы государственной службы Российской Федерации (Федеральная Программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)» посредством создания системы управления государственной службой и формирования высококвалифицированного кадрового состава государственной службы, обеспечивающего эффективность государственного управления, развитие гражданского общества и инновационной экономики.

В соответствии с частью 1 статьи 1 Федерального закона Российской Федерации от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» служба в органах внутренних дел – федеральная государственная служба, представляющая собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях в органах внутренних дел Российской Федерации.

Создание современной и эффективной правоохранительной системы в России, формирование нового правоохранительного института – полиции, обусловили повышение требований к личности и профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел. С учетом этого современная концепция прохождения службы в органах внутренних дел предполагает замещение должностей на основе механизма отбора, комплектования, расстановки кадров в соответствии с принципами объективности, состязательности и антикоррупционности. Модернизация правовых, организационных, психолого-педагогических основ прохождения службы в органах внутренних дел акцентировала внимание на индивидуализации процесса профессионального психологического отбора, расстановки кадров, профессионального обучения, подготовки и сопровождения прохождения службы в органах внутренних дел.

Расстановка кадров в органах внутренних дел – это формирование активно действующих служебных коллективов в рамках органа внутренних дел, его структурных подразделений или временных групп. Чтобы расстановка кадров была рациональной, необходимо учитывать соответствие профессиональной квалификации сотрудников, их профессионально-деловых и психологических качеств содержанию и специфике служебной деятельности, конкретным задачам или условиям. Расстановка кадров должна проводиться с учетом складывающихся криминогенной и кадровой ситуаций, на основе и в рамках действующего

законодательства, регулирующего вопросы прохождения службы и работы с кадрами в органах внутренних дел (Кикоть В.Я., 2008).

В связи с реформированием системы МВД России в высшей степени актуальным представляется методическое обеспечение работы при расстановке кадров с учетом специфики функционирования и деятельности различных подразделений и служб органов внутренних дел на основе компетентностного подхода.

Компетентностный подход, является основным для формирования высококвалифицированного кадрового состава и кадрового резерва, а также для осуществления управленческих процессов в подразделениях органов внутренних дел (мониторинг качества кадрового состава, укомплектование подразделений полиции; организация обучения и повышения квалификации сотрудников; проведение аттестаций и квалификационных экзаменов, работа с кадровым резервом и т.д.).

Данный подход предполагает наличие способности у сотрудников полиции решать задачи подразделения органа внутренних дел на основе знаний, опыта, мотивации и ценностных ориентаций.

Содержание профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел во многом можно отразить через понятие компетенции. Определение четких требований к профессиональной деятельности с учетом конкретной должности через компетенции, позволит использовать их в качестве оснований для систем подбора, оценки, обучения и развития личного состава.

Обратимся к понятию компетенций. Р. Бояцис, один из основателей концепции компетенций, писал в своей книге, что «компетенция – основная характеристика личности, которая лежит в основе эффективного или превосходного выполнения работы» (Бояцис Р., 2008).

Л.М. Спенсер и С.М. Спенсер в своих исследованиях расширили понятие компетенции и определили его как «базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях» (Спенсер Л.М., 2005). Базовое качество означает, что компетенция является очень глубоко лежащей и устойчивой частью человеческой личности и может предопределять поведение человека во множестве ситуаций и рабочих задач. Причинное отношение означает, что компетенция предопределяет или вызывает определенное поведение и исполнение. На основе критериев – значит, что компетенция действительно прогнозирует хорошее или плохое исполнение, которое измеряется при помощи конкретного критерия, или стандарта (Спенсер Л.М., 2005).

С. Уиддет и С. Холлифорд, давая определение компетенций, характеризуют их в терминах проявляемого поведения: «Компетенции – это поведенческие модели, которые демонстрируют люди, эффективно выполняя рабочие задачи в

организационном контексте» (Уиддет С., 2008). В данном определении компетенций, речь идет о характеристиках, определяющих эффективность деятельности в конкретной организации, на конкретном уровне.

Рассмотренные подходы не исчерпывают возможные интерпретации понятия «компетенции», но единым для всех являются три фактора:

- во-первых, авторы едины в том, что компетенции – это характеристики личности;
- во-вторых, это характеристики, необходимые для эффективного выполнения работы;
- в-третьих, они реализуются в определенных направлениях профессиональной деятельности.

На основе психологического анализа служебной деятельности сотрудников полиции можно выделить некоторые особенности, составляющие сущность компетентностного подхода в управлении подразделением органа внутренних дел.

Во-первых, компетентностный подход сочетает в себе интеллектуальную, ценностную составляющие служебной деятельности.

Во-вторых, в идеологии компетентностного подхода заложена концептуальная основа специфики содержания этой деятельности, формируемая «от результата, стандарта на выходе».

В-третьих, компетентностный подход в управлении обладает интегративной природой, поскольку включает в себя группы однородных или схожих умений и знаний, относящихся к разнообразной служебной деятельности в рамках органа внутренних дел.

Центральным вопросом компетентностного подхода к профессиональной деятельности сотрудников ОВД становится разработка компетентностных моделей, ориентированных на конкретные функции служебной деятельности сотрудника в зависимости от его должностной категории.

Модели профессиональных компетентностей, разработанные с учетом профессиональных обязанностей сотрудника полиции, соответствуют возможностям специалиста, который ее выполняет. Тем самым компетентностная модель является важным управленческим инструментом органа внутренних дел.

Разработанные компетентностные модели так же могут применяться:

- в управленческих процессах органа внутренних дел (мониторинг качества кадрового состава; формализация служебной деятельности в должностных регламентах и иных документах; определение показателей результативности служебной деятельности; разработка системы мотивации сотрудников полиции и др.);
- в процессах работы с личным составом органа внутренних дел (подбор, оценка, обучение, аттестация, ротация сотрудников, занимающих определенные должности; работа с кадровым резервом; формирование индивидуальных планов развития сотрудников полиции и др.);
- в процессах реализации программ и проектов органа внутренних дел.

Таким образом, исследования в области профессиональных компетенций представляют собой перспективное направление в юридической психологии, а методическое обеспечение данного направления психопрактики могут успешно использоваться для оценки и прогноза эффективности оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Литература

1. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы. М.: НИРО, 2008.
2. Основы организации воспитательной работы с личным составом в органах внутренних дел. Учебное пособие / Под общ. ред. В.Я. Кикотя. М.: ЦОКР МВД России, 2008.
3. Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе. М.: НИРО, 2005.
4. Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям : Пер. с англ. Н. Друговейко, 3-е издание. М.: Издательство ГИППО, 2008.
5. Указ Президента РФ от 10 марта 2009 года № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» (с изменениями от 12 января 2010 г.).
6. Указ Президента РФ № 1468 от 24 декабря 2009 года «О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».
7. Приказ МВД России от 11 февраля 2010 года № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».
8. Федеральный закон Российской Федерации от 7 февраля 2011 года № 3-ФЗ «О полиции».
9. Федеральный закон Российской Федерации от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».