СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК СРЕДА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Ё.А. Фарфиев
начальника кафедры Служебной психологии и профессиональной культуры Академии МВД Республики Узбекистан, доцент

Аннотация: В данной работе рассматривается система подготовки кадров органов внутренних дел как важнейшая среда формирования профессиональной компетентности сотрудников. Анализируются теоретические и практические аспекты организации образовательного процесса, направленного на развитие профессиональных знаний, навыков и личностных качеств, необходимых для эффективного выполнения служебных обязанностей. Особое внимание уделяется роли инновационных педагогических технологий, непрерывного образования и воспитательного компонента в формировании компетентного специалиста. Обосновывается необходимость совершенствования системы подготовки кадров с учетом современных вызовов и требований общества, а также повышения эффективности профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Ключевые слова: система подготовки кадров, органы внутренних дел, профессиональная компетентность, образовательный процесс, профессиональные навыки, инновационные технологии, непрерывное образование, воспитание, профессиональное развитие, кадровая политика.

Современный этап общественного развития сопровождается масштабными социальными, политико-правовыми и технологическими изменениями, которые заметно усиливают требования к системе подготовки кадров органов внутренних дел. Усложнение преступных практик, расширение цифровой среды, рост информационных и правовых рисков, а также повышение общественного запроса на законность, открытость и результативность правоохранительной деятельности придают кадровой подготовке особую стратегическую значимость. В этих условиях она перестает быть только инструментом передачи специальных знаний и служебных умений. Ее содержание включает развитие личностной зрелости, психологической устойчивости, способности к ответственному принятию решений и готовности к эффективному функционированию в изменяющейся профессиональной среде. По этой причине профессиональная компетентность рассматривается как основной результат подготовки кадров, отражающий реальную готовность сотрудника действовать надежно, правомерно и результативно в сложных служебных обстоятельствах.

Подготовка кадров для органов внутренних дел осуществляется в междисциплинарном пространстве, в котором пересекаются психология, педагогика, социология, теория управления и правовые науки. Такое сочетание научных подходов обусловлено спецификой самой профессиональной деятельности, требующей от сотрудника не только владения нормативно-правовой базой и специальными действиями, но и сформированности устойчивых личностных, мотивационных и ценностных оснований поведения. В рамках современной системы подготовки профессиональная компетентность понимается как интегративное качество личности, включающее совокупность знаний, практических навыков, способов мышления, психологических характеристик и ценностных ориентаций, которые обеспечивают надежное выполнение служебных и управленческих функций. Иными словами, речь идет не о механическом накоплении учебной информации, а о формировании способности использовать ее в конкретной профессиональной ситуации.

Развитие компетентностного подхода в мировой науке во второй половине XX века оказало существенное влияние на современные модели подготовки кадров, в том числе в

правоохранительной сфере. Исходный поворот состоял в переходе от оценки формального уровня образования к анализу тех характеристик личности и деятельности, которые реально предсказывают успешность профессионального функционирования. В этой логике компетенции начинают пониматься как практические и психологические основания результативной деятельности. Для системы подготовки кадров органов внутренних дел такой подход оказался особенно значимым, поскольку правоохранительная служба требует не только наличия знаний, но и способности применять их в условиях дефицита времени, нормативного давления, эмоционального напряжения и высокой социальной ответственности. Поэтому в центре подготовки оказываются такие качества, как саморегуляция, эмоциональная устойчивость, способность к принятию решений, коммуникативная компетентность, ориентация на результат и готовность к непрерывному профессиональному развитию.

В российской психолого-педагогической традиции проблематика профессиональной компетентности получила подробное теоретическое обоснование в работах исследователей, рассматривавших профессиональное становление как сложный процесс единства деятельности и личности. Общим для этих концепций является положение о том, что эффективная подготовка кадров не может ограничиваться развитием только когнитивных компонентов. Она должна затрагивать мотивационно-ценностную сферу, эмоционально-волевые качества, особенности общения, способность к саморегуляции и готовность к профессиональной ответственности. С этой точки зрения кадровая подготовка в системе органов внутренних дел выступает как процесс целостного профессионального и личностного формирования сотрудника, а не как последовательность отдельных учебных дисциплин и нормативных требований.

Особое место в структуре профессиональной компетентности занимает управленческая составляющая. Даже сотрудники, находящиеся на ранних этапах службы, сталкиваются с необходимостью координировать действия, принимать решения в условиях неопределенности, взаимодействовать с различными участниками служебной ситуации, сохранять дисциплину и нести ответственность не только за собственное поведение, но и за результаты совместной деятельности. По этой причине элементы управленческой подготовки не могут рассматриваться исключительно как содержание последующего этапа повышения квалификации. Они должны быть включены в базовые образовательные программы уже на ранних этапах профессионального обучения, когда формируются основы служебного мышления, дисциплины и организационной ответственности.

Эффективность управленческой подготовки в значительной степени определяется развитием лидерских качеств. В современной научной трактовке лидерство рассматривается не как внешне закрепленный статус, а как способность оказывать конструктивное влияние на других, формировать доверие, мотивировать, поддерживать коллектив и предупреждать профессиональное истощение в подразделении. В правоохранительной сфере такая трактовка особенно значима, поскольку формальная власть без развитых лидерских качеств нередко ведет к усилению дистанции, формализму и ухудшению морально-психологического климата. Напротив, ориентация на развитие лидерских качеств позволяет формировать у будущих руководителей способность к вдохновляющему влиянию, поддержке подчиненных, раскрытию их потенциала и созданию благоприятной среды для совместной деятельности.

Психологическая составляющая управленческой подготовки носит многоуровневый характер. На когнитивном уровне она включает усвоение знаний в области психологии личности, психологии группы, конфликтологии, психологии управления и межличностного взаимодействия. На операциональном уровне формируются практические навыки планирования, делегирования, контроля, обратной связи, разрешения конфликтов и организации совместной деятельности. На личностном уровне развивается морально-этическая зрелость, самоконтроль, эмпатия, эмоциональная уравновешенность и готовность к ответственному использованию власти. Только сочетание этих уровней позволяет говорить

о реальной управленческой компетентности, а не о формальном знании управленческих функций.

Эмпирические и теоретические данные в области подготовки кадров показывают, что развитие самоконтроля, эмоциональной устойчивости и ответственности положительно влияет на дисциплину, снижает уровень конфликтности и способствует созданию более благоприятного морально-психологического климата в подразделениях. В контексте органов внутренних дел это имеет не только внутриведомственное, но и общественное значение, поскольку качество правоприменения, стиль взаимодействия с гражданами и уровень доверия к правоохранительным органам во многом зависят от того, насколько сотрудник способен контролировать собственные реакции, действовать в нормативных границах и сохранять профессиональную позицию в напряженных ситуациях. По этой причине психологическая подготовка должна рассматриваться как необходимое условие формирования профессиональной компетентности, а не как ее дополнительный элемент.

Современная модель подготовки кадров также ориентируется на формирование установки на саморазвитие и постоянное профессиональное самосовершенствование. В рамках представлений о саморегуляции и личностном росте профессиональная компетентность рассматривается не как раз и навсегда достигнутое состояние, а как динамический процесс, включающий рефлексию, постановку целей, анализ собственных затруднений и коррекцию поведения. Для правоохранительной сферы эта установка имеет особую ценность, поскольку служебные условия, социальные ожидания и характер профессиональных задач постоянно меняются. Способность сотрудника к осмыслению собственного опыта, переоценке профессиональных стратегий и адаптации к новым требованиям становится одним из признаков зрелой профессиональной компетентности.

Особого внимания заслуживает психологическое обеспечение подготовки кадров, включающее диагностику, сопровождение адаптации, развитие навыков саморегуляции, стрессоустойчивости и эмоционального интеллекта. Не менее важна управленческая и коммуникативная подготовка, которая должна формироваться не только на этапах последующего повышения квалификации, но уже в ходе базового профессионального обучения. Развитие управленческого мышления, лидерских качеств и навыков конструктивного взаимодействия создает условия для подготовки руководителей и специалистов, способных поддерживать благоприятный морально-психологический климат, предупреждать конфликты, обеспечивать дисциплину и эффективно организовывать деятельность подразделения.

Следовательно, кадровая подготовка в органах внутренних дел должна рассматриваться как непрерывный процесс профессионального и личностного развития, охватывающий этапы отбора, обучения, адаптации и дальнейшего служебного роста. В этой системе особое значение имеет формирование установки на саморазвитие и рефлексию, позволяющих сотруднику гибко приспосабливаться к меняющимся условиям службы, общественным ожиданиям и новым требованиям профессиональной среды. Совершенствование системы подготовки кадров, основанное на развитии профессиональной компетентности, психологической устойчивости и управленческого потенциала, выступает одним из важнейших условий повышения эффективности всей правоохранительной системы. Реализация такого подхода способствует укреплению законности и дисциплины, снижению институциональных рисков, повышению доверия граждан к органам внутренних дел и укреплению социальной стабильности и безопасности государства.

Список литературы:

1. Бодров В. А. Психология профессиональной деятельности. – М.: Институт психологии РАН, 2019. – 512 с.

2. Atkinson J. W. Motivational Determinants of Risk-Taking Behavior // Psychological Review. – 1957. – Vol. 64(6). – P. 359–372.

3. Robbins S. P., Judge T. A. Organizational Behavior. – Boston: Pearson Education, 2022. – 736 p.

4. Bandura A. Self-Efficacy: The Exercise of Control. – New York: Freeman, 1997. – 604 p.

5. Charan R., Drotter S., Noel J. The Leadership Pipeline: How to Build the Leadership Powered Company. – San Francisco: Jossey-Bass, 2011. – 320 p.

6. Вахнина В. В., Нечаева А. С. Развитие лидерских компетенций в системе профессиональной подготовки руководителей МВД // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2022. – № 4. – С. 34–48.

7. Кодиркулов А. С. Организационная культура как фактор профессиональной эффективности сотрудников ОВД // Человеческий капитал. – 2024. – № 4 (184). – С. 147–155.