

Экономические науки

**КОММУНИКАТИВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ КАК ФАКТОР
ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Кочесокова З.Х., Машекуашева М.Х.

*Северо-Кавказского института повышения
квалификации (филиал) Краснодарского
университета МВД России, г. Нальчик, Россия*

Современные условия развития российского общества предъявляют повышенные требования к эффективности и качеству выполнения служебных обязанностей сотрудниками правоохранительных органов. Пристальное внимание к этой проблеме обусловлено спецификой деятельности сотрудников органов внутренних дел.

От профессиональных способностей, компетентности, личностных и деловых качеств сотрудников во многом зависит престиж службы и формирование позитивного мнения, как об отдельных подразделениях, так и обо всей системе в целом. Именно поэтому в настоящее время особую актуальность и практическую значимость приобретает профессиональный отбор кандидатов на службу, развитие и формирование у вновь поступивших профессионально важных качеств.

К коммуникативной компетенции относятся личностные свойства, позволяющие сотруднику успешно решать коммуникативные задачи (устанавливать и поддерживать психологический контакт с различными категориями граждан, умение внимательно слушать, доходчиво и понятно объяснять, структурировать и объективно оценивать полученную информацию, способность располагать к себе людей); также необходимо знание социальных норм, позволяющих сотруднику ориентироваться в ситуации коммуникативного взаимодействия, поведенческую способность реализации коммуникативного плана.

Профессиональная компетентность представляет собой владение, обладание совокупностью компетенций, включающих его личное отношение к ней и предмету деятельности, а также способность и готовность решать проблемы и задачи, возникающие в профессиональной деятельности с использованием знаний, учебного и жизненного опыта, ценностей и наклонностей. Закономерно, что - сложный, длительный процесс, ведущий к профессионализму специалиста и предполагающий совокупность психофизиологических, психических и личностных изменений, происходящих в человеке в процессе овладения и длительного выполнения деятельности, обеспечивающий качественно новый, более эффективный уровень решения сложных профессиональных задач, которое понимается как становление профессиональной компетентности. Следовательно, становление профессиональной компетентности сотрудника спецподразделе-

ний заключается в системном единстве психолого-педагогических знаний, опыта, свойств и личностных качеств, позволяющих эффективно осуществлять профессиональную деятельность и целенаправленно организовывать процессы профессионального общения.

Группы компетенций – результат образовательной деятельности, развиваемые у сотрудников спецподразделений:

- Ключевые компетенции - общие компетенции человека, которые необходимы для социально продуктивной деятельности любого современного специалиста (концептуальные, инструментальные, ценностно-этические, интегративные, контекстуальные, адаптационные).
- Базовые компетенции - умения в определённой профессиональной области (компетенции в области самообразования, коммуникативные, организационные, научно-исследовательские).
- Специальные компетенции - умения необходимые для выполнения конкретной профессиональной ситуации (проективные, прогностические, конструктивные, аналитические, развивающие, рефлексивные)¹.
- Современные исследователи - Б.Б. Ананьев, Н.В. Кузьмина, К.К. Платонов, Н.А. Рыбаков, В.Д. Шадриков рассматривали различные стороны профессиональной компетентности специалиста.

Е.А. Климов отмечает, что профессионал представляет себе образ продукта как результата деятельности. Деятельность удерживает в сознании профессионал и обученный профессии, повышающий профессиональную квалификацию².

Понятие профессионализма предполагает включение личностью в себя интересных свойств, таких как профессиональная компетентность, нравственную инициативу и мастерство.

Профессиональная готовность - интеграционное личностное образование, включает профессиональную направленность, профессионально важные качества, знания и умения. Компоненты профессиональной готовности: мотивационный, ориентационный, эмоционально-волевой, личностно-операционный и оценочно-рефлексивный.

Профессиональное развитие личности начинается на стадии освоения профессии и не заканчивается на стадии самостоятельного выполнения деятельности, а продолжается вплоть до полного прекращения профессиональной деятельности, приобретая специфические форму и содержание. В отечественной психологии общепринято положение о существенной роли деятельности в развитии личности. Более того, деятельность представляет собой основной спо-

¹ В. А. Бодров. Психология профессиональной пригодности. / Учебное пособие. Бодров В.А. М. 2001. с. 287.

² Е. А. Климов. Психология профессионального самоопределения. Климов Е. А. / Учебное пособие. М. Академия. 2004. с.30

соб существования человека, познания им мира и самовыражения в обществе. Сложность и многообразие связей личности и деятельности обусловлены особенностями структуры личностных черт конкретного индивида, психической регуляции его поведения, а также спецификой деятельности, ее психологических характеристик. Это делает систему личностно-деятельностных отношений достаточно динамичной, что проявляется во взаимном приспособлении и компенсации компонентов их структур.³

Проблема формирования личности профессионала является комплексной и включает психологические, физиологические, социальные и медицинские аспекты. Основной теоретический аспект психологического содержания этой проблемы связан с изучением особенностей развития личности в период ее профессионализации и индивидуальной детерминации процессов успешного освоения и реализации профессиональной деятельности. Профессионализм называется один из периодов профессионального развития человека как субъекта труда, в течение которого он, самостоятельно работая, достигает вершин в своей деятельности, успешно преодолевая периоды спадов, трудностей.

Прогрессивная стадия профессионального становления личности связана, прежде всего, с формированием мотивов профессиональной деятельности и структуры профессиональных способностей, знаний, умений и навыков. Формирование мотивации профессиональной деятельности осуществляется в двух направлениях: в превращении общих мотивов личности в профессиональные и в изменении системы профессиональных мотивов в связи с изменением уровня профессионализации. Реализация первого направления заключается в том, что в ходе профессионального развития потребности сотрудника находят свой предмет в профессиональной деятельности.

Общая мотивация сотрудника наполняется профессиональным содержанием. Личность «представляет» требования профессии на систему мотивов и оценивает профессию с точки зрения возможности удовлетворения в ней все большего числа своих потребностей⁴.

Чем больше возможностей предоставляет профессия для удовлетворения потребностей и интересов, тем выше его включенность в профессиональную деятельность. Наивысшей эффективности в трудовой деятельности человек

достигает тогда, когда профессия приобретает смысл для личности. Этот смысл определяется личностной значимостью профессии для человека.

Следует выделять познавательный и регулятивный уровни представления сотрудником профессиональной ситуации. На первом (познавательном) уровне профессионал использует всю информацию, которая известна ему о ситуации, а также понятна и доступна. На втором (регулятивном) уровне сосредоточивает свое внимание только на той информации, которую он будет непосредственно использовать в деятельности для управления ею. Развитие личностных особенностей при овладении профессией и ее осуществлении зависит от специфики труда. Например, профессия юриста вырабатывает самообладание, наблюдательность, бдительность; профессия педагога у ее успешных представителей развивает эмпатию, педагогическую наблюдательность, терпимость, способность распределять внимание. При этом формирование тех или иных характеристик личности как профессионально важных качеств может осуществляться неосознанно, работник не замечает тех изменений, которые происходят в его личности.

Развитие личностных особенностей в процессе профессионализации может идти не только за счет непосредственного приспособления личности к профессии, но и за счет компенсаторного, профессионального приспособления. Это означает, что субъект под влиянием требований профессии усилием воли преодолевает в себе определенные личностные черты, которые мешают выполнению деятельности. Например, если требования профессии предполагают постоянный контакт с людьми, личность может преодолеть свою природную застенчивость и постепенно втягивается в общение с людьми.

В процессе профессионализации общие способности наполняются профессиональным содержанием и превращаются, таким образом, в профессиональные. Последние начинают появляться только тогда, когда деятельность, связанная с общими способностями, наполнится профессионально-технологическим содержанием и это содержание будет различным для разных профессий.

Для формирования компетентных кадров необходимо наличие отлаженной системы обучения и профессиональной подготовки сотрудников, что в свою очередь предполагает внедрение эффективных способов и методов овладения новыми знаниями, умениями, приобретения новых навыков.

³ Г.С. Никифоров. Надежность профессиональной деятельности. / Учебное пособие. Никифоров Г.С. М. Спб. 1996. с. 256.

⁴ Психологическое обеспечение деятельности сотрудников органов внутренних дел. / Справочное пособие. Под редакцией Бовина В.Г. М. МВД РФ. 1997. с. 344.