

---

---

# Совершенствование деятельности органов внутренних дел

---

---

**ШИНКЕВИЧ В.Е.,**

доктор социологических наук, доцент, профессор  
кафедры гуманитарных и социально-экономических  
дисциплин Сибирского юридического института МВД России  
vlashink@yandex.ru

**КУПРИЯНЧИК Т.В.,**

кандидат педагогических наук, доцент,  
заведующая кафедрой русского и иностранных  
языков Сибирского юридического института МВД России  
tatvk56@gmail.com

**КАРЛОВА П.В.,**

старший специалист ОРЛС МУ МВД России «Красноярское»  
Polli-fot@mail.ru

УДК 37.01

## ПРОФЕССИОНАЛИЗМ СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК ПРОБЛЕМА АКМЕОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

**Акмеология, акме план, потенциал, компетентность, компетенции, образовательная организация, образование, профессионализм, сотрудник органов внутренних дел, обучающийся.**

*В статье рассматриваются вопросы формирования у сотрудников органов внутренних дел не только нацеленности на достижение целей, адекватных их личным жизненным силам, но и потребности и настойчивости в их реализации. Обращается внимание на важность акмеологического сопровождения профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел с целью профилактики разочарований в службе, профессионального выгорания и деформации. На основании проведенных специальных исследований представлены некоторые рекомендации по раскрытию акме потенциала обучающихся в образовательной организации органов внутренних дел.*

**Ч**еловек рождается, чтобы жить - эта мысль банальна, но, по сути, так и должно быть. Вопрос состоит в другом: как он должен прожить этот отрезок времени, отведенный ему природой, богом или судьбой. Где-то на вершине его успеха складывается личностный социальный феномен - акме. Он позволит в определенный период времени человеку сказать, а главное - понять, чего он стоит, что он сделал для общества, близких, да и для себя на пике личностно активного периода своей жизни. Однако и общество должно предоставлять возможность человеку достичь своей вершины [1].

Вместе с тем феномен акме не представляет собой некоего общественно признанного образца, идеала. Он различен у различных людей, но в любом случае, это некая социальная вершина конкретного человека, которую он достиг, а в дальнейшем и перешел, но в памяти все же остались воспоминания об этом времени. Сложно точно определиться со временем достижения данной вершины, но чаще всего она совпадает с отрезком жизненного цикла между 40 и 50 годами. Однако необходимо признать, что это лишь некая среднестатистическая величина. Одни сожалеют к 20-30 годам, что еще ничего не достигли в своей жизни, другие, не дожив до среднестатистического периода, оставили на многие века след своими бессмертными творениями, третьи совершали величайшие открытия и получали признание уже в зрелом возрасте. К сожалению, в историческом контексте есть много примеров, когда признание приходило к человеку лишь после его смерти.

Нельзя сказать, что только политический деятель, видный ученый, важный чиновник, военный высшего ранга и прочие обласканные жизнью баловни судьбы реализовали свое акме. Акме, в нашем понимании, есть некий высший личностный уровень, который был достигнут человеком или которым в определенный период времени он обладал. Достигнув личной вершины,

человек не умирает, он продолжает жить, что еще может создавать и создает, но новый результат требует уже гораздо больших затрат как физических, так и интеллектуальных, либо человек в силу каких-то негативных обстоятельств отказывается от какой-либо значимой созидательной деятельности.

В полной мере это относится и к тем, кто решил посвятить себя правоохранительной службе. С одной стороны, наблюдается снижение уровня личной интенсивности профессиональной деятельности как отражение новых приобретаемых обязательств (например связанных с браком), естественных процессов, протекающих в организме человека в процессе его взросления (старения). С другой стороны, имеют место профессиональное выгорание, профессиональная деформация, профессиональный «застой», разочарование в службе и досрочное увольнение, а также разрушение социальных связей, отсутствие дальнейших перспектив, неверие в повышение социального статуса в ближайшем будущем, быстрое или медленное «скатывание» на социальное дно. Это чаще всего происходит тогда, когда сотрудник перестает видеть, замечать, придавать значение негативным изменениям в своей деятельности, которые, как правило, «происходят постепенно, поэтому не всегда заметны и явны для человека» [2, с. 206]. Отсутствие работы над собой, нежелание прилагать усилия для дальнейшего роста, довольствование тем, что уже есть, приводит к негативным социальным и профессиональным последствиям.

Следовательно, в процессе жизни каждый человек имеет свой акме Рубикон, но и каждый человек желал бы существенного повышения своего уровня на высшем этапе жизненного и профессионального пути. Для этого особое значение имеет оптимальное формирование человеком собственных акме планов (как тут не вспомнить вечный вопрос, задаваемый детям: «Кем ты хочешь стать, когда вырастешь?»), в которых были бы четко сформулированы основные жизненные цели, пути движения к ним, необходимые ресурсы для реализации поставленных задач и достижения обозначенных ориентиров.

Естественно, одного желания недостаточно, необходимы личные усилия, направленные на формирование своего акме, способности и возможности рационального использования комплекса потенциала жизненных сил. Данный потенциал представлен различными составляющими личности человека: здесь важны и интеллектуальный, и социальный, и физиологический, и психологический, и духовный, и деятельный контексты. Однако очень часто человек, замечая наличие данных потенциалов у других, испытывает некоторое чувство зависти, не осознает наличие таковых у себя, не видит их деятельного мобилизующего начала применительно к себе. Они - потенциалы - как бы отчасти находятся в «спя-

щем» или близком к таковому состоянию. Следовательно, их необходимо активизировать. И чем раньше это сделать, тем лучше. Человек сможет задуматься о своем будущем, не только ответить самому себе на вопрос о том, чего он хотел бы достичь в жизни, но и адекватно оценить свои возможности и ресурсы для достижения своей генеральной жизненно важной цели.

Необходимо заметить, что профессиональные качества полицейского формируются и развиваются на протяжении всей службы, но становление акме целей и профессионально значимых ценностей начинается в период обучения в образовательных организациях органов внутренних дел. Следовательно, в данный период необходимо проведение комплекса мероприятий развивающего, обучающего, воспитательного плана, направленных на формирование профессиональной компетентности как комплексного феномена, включающего профессиональные, коммуникативные, управленческие, морально-нравственные социально-значимые компоненты развития личности сотрудника органов внутренних дел [3].

Сегодня во многих силовых институтах, в том числе и на Западе, особое значение придается мотивации деятельности, которая является довольно сложным психологическим феноменом. Многие события, явления, социальные объекты и те процессы, в которые сотрудники полиции вовлечены или которые сами проецируют на социальную сферу, могут негативно влиять на эффективность их деятельности и являться причиной того, что они довольствуются малым - лишь выполнением минимума необходимой работы. Сложная природа борьбы с преступностью приводит к тому, что сотрудники становятся циничными по отношению к населению в целом; при этом формируется точка зрения «мы против них». Негативный подход в полицейской работе может привести к чувству незначительности по отношению к целям правоохранительной деятельности и к снижению, если не исчезновению, мотивации к работе. Дж. Фортенбери (руководитель издания «Law Enforcement Bulletin», Полицейское управление, штат Северная Каролина, США) обращает внимание на то, что сотрудники, которые начинают свою работу с целью «спасти мир», могут в какой-то момент превратиться в «заезженных кляч», постоянно являясь свидетелями всего самого плохого в людях, обществе. Постоянное наблюдение последствий жестоких преступлений, таких как разбой, изнасилование, убийство, может в конечном итоге сказаться даже на самом преданном службе сотруднике. Руководители подразделений должны искать способы компенсировать эту постоянную «бомбардировку» негативом, одновременно усиливая позитивные аспекты общества и преимущества качественной правоприменительной практики. Ряд исследований, посвященных мотивации,

могут помочь руководителям повысить продуктивность работы сотрудников, но вместе с тем некоторые результаты могут показаться удивительными. Внешние вознаграждения, такие как повышение заработной платы, оплата получения образования, последующие пенсионные выплаты, часто считаются эффективными мотиваторами. Вместе с тем такие факторы, как обеспечение безопасности общества и снижение преступности, могут мотивировать сотрудников полиции больше, чем повышение заработной платы или продвижение по службе. Стратегии, которые включают в себя изменения в поставленных задачах и функциях внутри подразделений, нарушающие монотонность борьбы с преступностью, также могут обеспечить помощь сотрудникам, находящимся на грани выгорания [4].

В связи с этим большое значение имеет социальный институт образования, точнее сказать - его содержательная, деятельная сущность. Данный институт, регулирующий комплекс обучающих и воспитательных социально значимых функций совместно с механизмами самообразования и самообучения, должен способствовать социализации человека в социуме адекватно его акме потенциалу, а также выработке адекватного акме плана его реализации.

Большое значение для формирования личности, способной адекватно осознать возможное развитие своего жизненного пути, имеет достижение определенных вершин в профессиональной деятельности уже в первоначальный период получения образования в соответствии с выбранным видом будущей деятельности. Можно желать быть величайшим композитором, но для этого необходимы и соответствующие музыкальные способности. Можно практически любого человека научить играть на каком-либо музыкальном инструменте, но если у него есть проблемы с музыкальным слухом, то, вероятнее всего, музыкант из него получится никудышный. Можно желать быть космонавтом, но если имеются проблемы со здоровьем, то это желание так и останется несбыточным. Можно желать быть и высококлассным специалистом правоохранительной системы, но при этом оставаться равнодушным к судьбе людей, попавших в беду. Возможно, вы и займете более или менее значимые должности в процессе развития своей профессиональной карьеры, однако от вашей деятельности будет страдать профессиональная репутация не только лично ваша, но и того социального института, который вы представляете. Человек изначально должен осознавать то направление деятельности, которое даст ему возможность реализовать себя и достичь высшего уровня собственного акме.

Довольно много говорят о необходимости формирования обучающимися акме планов уже в начальный период обучения. Но нельзя забывать о том, что в основной своей массе обучающиеся не имеют совершенно никого пред-

ставления ни о том, что такое акме, что такое акме планы, и в лучшем случае имеют очень смутное представление о такой науке, как акмеология. Помочь обучающимся, даже в условиях современного преимущественно коллективного образовательного процесса, увидеть собственную индивидуальность - задача профессорско-преподавательского состава, руководителей и сотрудников подразделений по работе с личным составом, психологических служб, научно-исследовательских и учебных подразделений. Эффективно решать ее можно, естественно, только при активной заинтересованности самих обучающихся. Комплекс мероприятий, в который погружается обучающийся образовательной организации органов внутренних дел, должен способствовать формированию морально-психологической готовности и устойчивости личного состава к выполнению задач оперативно-служебной деятельности в любых условиях.

Такая работа в образовательных организациях органов внутренних дел имеет некоторые особенности, к тому же свои собственные особенности есть практически у каждой образовательной организации. Но если, например, тренер по тому или иному виду спорта в поисках будущих чемпионов имеет большие возможности отбора кандидатов для дальнейшей работы с ними, то отбор кандидатов на учебу в образовательную организацию органов внутренних дел осуществляется из числа желающих связать свою жизнь с правоохранительной службой и подавших документы в установленном порядке на основе результатов ЕГЭ, вступительных испытаний, психологического тестирования. Тренер выстраивает для каждого, в ком видит будущего чемпиона, индивидуальную программу подготовки, вносит в нее при необходимости корректировки, оптимально мобилизует подопечного на достижение наилучшего результата, исходя из его личных способностей. В итоге у спортсмена появляются высокие результаты в соревнованиях, меняется его социальный статус, уровень материального благополучия, социального престижа, общественного признания, возможностей и т.д. К тому же формируется и кумулятивный социальный эффект, когда наличие одного качества усиливает действенность каждого другого как в отдельности, так и в общем. Таким образом, совместно со спортсменом, который добивается наивысших спортивных достижений, адекватно раскрывается и его общечеловеческий потенциал.

Конечно, сотрудник органов внутренних дел - это не спортсмен, и приведенный пример говорит лишь о том, что любой человек внутренне открыт к внешней помощи для реализации собственного потенциала, для выстраивания акме плана, достижения вершины акме. В молодости, особенно в подростковом периоде, человеку свойственно задумываться о своем будущем. Притягивает что-то значи-

мое. Человек задается вопросом о том, кем он хочет стать? Подобные вопросы мы не раз слышали в детстве. И пусть не всегда могли сразу дать конкретный ответ, но часто задумывались над этим вопросом. Иногда разочаровались, видя свою, как казалось, бесперспективность, иногда видели себя обладателями того или иного конкретного социального и профессионального статуса. Однако в жизни у одного получалось так, как задумывалось в молодости или даже в детстве, а у другого не получалось. У третьих получалось совсем не так, как хотелось, и тому были как субъективные, так и объективные причины, очень часто связанные с отсутствием или неразвитостью конкретных потенциалов.

Профессия сотрудника органов внутренних дел в период выбора молодым человеком жизненного пути может быть окружена ореолом романтизма: погони, риск, раскрытие резонансных преступлений, почет, уважение, высокие должности и чины. Хотя современный кинематограф зачастую представляет вместо этого образцы карьеризма, взяточничества, коррупции, волокиты, бюрократизма, низкого профессионализма и даже профессионального и сугубо человеческого предательства. Практически в каждом фильме о деятельности правоохранительных органов одним из персонажей является «крот», «оборотень в погонах», «трусаватый полицейский». Что оставляет негативный отпечаток в восприятии зрителя даже на фоне в целом положительной деятельности сотрудников органов внутренних дел по противодействию преступности. Есть, конечно, хорошие полицейские и в фильмах. Но почему-то дома у них, как правило, - разлад в семье, неустроенность личной жизни, непонимание, натянутые отношения с начальством. Служба забирает практически все время без сна и отдыха, профессиональный результат дается очень нелегко. Где здесь правда, а где вымысел - показывает непосредственно служба.

Во многом это является следствием событий 80-90 годов прошлого века, когда образ легендарной советской милиции, сформировавшийся у абсолютного большинства людей в нашей стране, подвергся деформации. Несмотря на это, память о позитивной деятельности предыдущих поколений сотрудников органов внутренних дел, унаследованные поведенческие модели, система ценностей существуют в индивидуальном и профессионально-корпоративном сознании, играя мотивирующую роль [5].

На профессиональном пути можно встретить разное, потому что на службу поступают разные люди. Они преодолевают различные процедуры отбора, в их заключениях возможны различные формулировки: от «первой категории профессиональной пригодности» (рекомендуется в первую очередь) до «третьей категории профессиональной пригодности» (рекомендуется условно). Четвертую катего-

рию профессиональной пригодности не рассматриваем, ибо это уже не есть «пригодность», соответствующая ей категория лиц не рекомендуется к приему на службу. Правоохранительную службу, как видим, несут представители всех трех групп пригодности, выполняя те задачи, которые предписаны обществом органам внутренних дел как социальному институту.

И все-таки простые люди, прежде всего, обращаются за помощью в правоохранительные органы. При всей своей предвзятости к данному институту правопорядка они ждут от его представителей поддержки и защиты. Следовательно, можно с уверенностью утверждать о том, что подавляющее большинство сотрудников органов внутренних дел - это порядочные люди, профессионалы своей деятельности, готовые всегда прийти на помощь, что в целом говорит о наличии эффективной системы отбора, профессиональной подготовки и сопровождения службы. Вместе с тем, к сожалению, необходимо признать большую текучесть кадров, многочисленность случаев досрочного увольнения со службы по инициативе сотрудников, разочаровавшихся в службе и ее перспективах.

Для оценки состояния организации образовательного процесса, потенциальной готовности обучающихся Сибирского юридического института МВД России к освоению образовательной программы в соответствии с новыми федеральными образовательными стандартами с 2017 года ежегодно проводится панельный и лонгитюдный опрос курсантов и слушателей различных курсов обучения. В процессе проведения исследования используется многоступенчатая пропорциональная выборка переменного состава по основному массиву. Данный подход позволяет оценить как статистические показатели (например половозрастную структуру, уровень первоначальной подготовленности обучающихся в разные годы наблюдаемого периода, профессиональное самоопределение и пр.), так и динамические показатели (изменение собственного акме потенциала в реализации жизненно и профессионально значимых целей в процессе обучения, в оценке правильности профессионального выбора и пр.).

Среди обучающихся разных курсов более 27% составляют те, кто продолжил семейные традиции; более 75% курсантов и слушателей выросли в полных семьях, из них около 74% имеют братьев и сестер; более 90% выросли в семьях с материальным достатком, позволяющим посещать кружки, секции, заниматься самообразованием по интересу. Практически 100% - выпускники средних общеобразовательных учебных заведений, что говорит об относительно высоком уровне романтических представлений о будущей профессии, но невысокой выраженности самостоятельного опыта, что во многом объясняет некоторую от-

**SHINKEVICH V.Y.,**  
Doctor of Sociology, Associate  
Professor, Professor of the  
Department of Humanitarian  
and Social-Economic Sciences  
of the Siberian Law Institute  
of the Ministry of Internal  
Affairs of Russia

**KOUPRIYANCHIK T.V.,**  
PhD in Pedagogical Sciences,  
Associate Professor, Head of  
the Department of Russian and  
Foreign Languages of the Siberian  
Law Institute of the Ministry of  
Internal Affairs of Russia

**KARLOVA P.V.,**  
Senior Specialist of the  
Personnel Management  
Department of the Municipal  
Department «Krasnoyarskoye»  
of the Ministry of Internal  
Affairs of Russia

#### **LAW ENFORCEMENT OFFICER'S PROFESSIONALISM AS AN ISSUE OF ACMEOLOGICAL ANALYSIS**

**Acmeology, acme-plan,  
potential, competency,  
education, professionalism,  
law enforcement officer,  
trainee, educational institution.**

*The article considers the issues of forming with law enforcement officers not only the insistence to achieving goals that are adequate to personal vital forces, but also the formation of needs and persistence in their realization. The attention is drawn to the significance of acmeological support of law enforcement officers' professional activity in order to prevent disappointments in the service, professional burnout and deformation. Based on the special studies conducted by authors some recommendations for revealing the acme potential of the trainees at educational institutions of the internal affairs bodies are presented.*

рицательную динамику в оценке показателя правильности выбора к середине курса обучения и такое социально-профессиональное явление, как текучесть кадров, особенно на первоначальном этапе самостоятельной службы. Большинство обучающихся имеют хорошую базовую школьную подготовку и отличаются высоким уровнем физической подготовки; свой профессиональный выбор сделали самостоятельно. Вместе с тем имеется потребность в формировании более высокой эмоционально положительной насыщенности организации образовательного процесса на начальном этапе обучения, а также оптимизации досуга. Большинство обучающихся отмечают, что они довольно успешно осваивают предметы учебного плана, у них есть перспектива в профессиональной деятельности, однако анализ результатов сдачи экзаменов и зачетов позволяет констатировать, что эти результаты далеки от высших оценок. Лишь незначительная часть обучающихся может назвать компетенции, которые должны быть сформированы в процессе овладения предметами учебного плана, что косвенно говорит о продолжающемся реально дисциплинарном подходе в организации образовательного процесса, где высокие места рейтинга востребованности занимают физическая подготовка и предметы специальной подготовки. Однако не все обучающиеся всегда готовы к предстоящим занятиям, особенно на первых курсах обучения, где чаще всего отмечаются недостаток времени, отводимого на самостоятельную подготовку, и неумение рационально его использовать.

Среди основных ресурсов дальнейшего профессионального роста выделяют прежде всего «наличие специального образования и умение аккумулировать профессиональный опыт» (более 19%), «уверенность в себе, упорство в достижении цели» (около 18%), «наличие цели в деятельности» (14%). Анализируя факторы, занимающие нижние рейтинговые места («поддержка и уважение в коллективе», «поддержка влиятельных высокопоставленных покровителей», «поддержка непосредственных руководителей», «умение выбирать друзей и находить подходы к людям, от которых зависит ваша служебная деятельность» - это утилитарные ресурсы внешнего плана), следует отметить, что они имеют некоторое значение, но в большинстве случаев их показатели отличаются более чем на десять пунктов от факторов верхнего рейтингового уровня. Среди наиболее ценных качеств сотрудника органов внутренних дел выделяются прежде всего «высокая профессиональная подготовка», «ответственность», «умение самостоятельно принимать решения», «специальное профессиональное образование».

Таким образом, на основании проведенного исследования можно сформулировать некоторые рекомендации:

- во-первых, необходимо повысить уровень унификации схожих дисциплин, преподаваемых в различных образовательных организациях органов внутренних дел одного направления подготовки;

- во-вторых, в начале и в процессе изучения обучающимися дисциплин образовательной программы профессорско-преподавательскому составу необходимо знакомить их с содержанием формируемых дисциплиной компетенций;

- в-третьих, руководителям, профессорско-преподавательскому составу, сотрудникам воспитательных подразделений и морально-психологических служб следует обращать более пристальное внимание на становление

будущих сотрудников органов внутренних дел не только в начальный период профессионального обучения, но и в срединный период обучения (3 курс), когда, как показывают наблюдения, наиболее продуктивно и осознанно протекает процесс социализации;

- в-четвертых, организаторам образовательного процесса необходимо обеспечить оптимальное сочетание различных видов деятель-

ности, а также эффективное распределение познавательных усилий в учебной, научной и служебной деятельности, предусмотреть комплекс мероприятий по оказанию обучающимся помощи в выработке навыков и умений, направленных на формирование рационального распределения времени для труда и отдыха в условиях напряженной служебной деятельности. ■

#### **Библиографический список:**

1. Военная акмеология: Учебник / Под ред. В.Г. Михайловского. М.: ВА РВСН, 2010.
2. Белинская Д.Б., Антонова Э.А., Зайцева Е.С. Психологические особенности прогнозирования деятельности сотрудников ОВД с учетом механизмов психологической защиты // Вестник Московского университета МВД России. 2016. № 6. С. 205-211.
3. Шинкевич В.Е., Евтихов О.В., Маслодудова Н.В., Молоков В.В. Совершенствование процесса формирования профессиональной компетентности сотрудников органов внутренних дел: акмеологический аспект: Монография. Красноярск: СибЮИ МВД России, 2018.
4. Fortenbery J. Improving Motivation and Productivity of Police Officers // Law enforcement bulletin. 04.08.2015 // URL: <https://leb.fbi.gov/articles/featured-articles/improving-motivation-and-productivity-of-police-officers>.
5. Кубышко В.Л. Совершенствование психологической работы в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава органов внутренних дел // Национальный психологический журнал. 2017. № 4 (28). С. 95-103.