

Научная статья

УДК 376

doi: 10.47475/2409-4102-2022-10208

## ВОПРОСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СЛУЖАЩИХ ОХРАННО-КОНВОЙНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ В РОССИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

Светлана Иосифовна Соболевская

Тюменский институт повышения квалификации сотрудников МВД России, Тюмень, Россия, sibirian\_empire@mail.ru

**Аннотация.** На основе компетентностного подхода рассматриваются профессионально значимые качества служащих охранно-конвойных подразделений МВД России и соответствующих подразделений в полиции зарубежных стран. Сложившиеся традиции полицейской деятельности, культурные особенности отражаются в приоритетах выбора ключевых компетенций при подготовке и отборе кадров. Показана необходимость и возможность дальнейшего развития компетентностного подхода в МВД России, который является основным в профессиональной подготовке, комплектовании подразделений полиции, мониторинге качества кадрового состава.

**Ключевые слова:** полиция, охранно-конвойные подразделения, компетентностный подход, профессиональные компетенции, отбор кадров

**Для цитирования:** Соболевская С. И. Вопросы профессиональной подготовки служащих охранно-конвойных подразделений в России и зарубежных странах // Вестник Челябинского государственного университета. Образование и здравоохранение. 2022. № 2 (18). С. 53—59. doi: 10.47475/2409-4102-2022-10208.

Original article

## ISSUES OF PROFESSIONAL TRAINING OF EMPLOYEES OF SECURITY AND CONVOY UNITS IN RUSSIA AND FOREIGN COUNTRIES

Svetlana I. Sobolevskaya

Tyumen Institute for Advanced Training of Employees of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Tyumen, Russia, sibirian\_empire@mail.ru

**Abstract.** Based on the competence approach, the article examines the professionally significant qualities of employees in the security and convoy units of the Ministry of Internal Affairs of Russia and the corresponding units in the police of foreign countries. The established traditions of policing, cultural peculiarities are reflected in the priorities of choosing key competencies in the training and selection of personnel. The necessity and possibility of further development of the competence approach in the Ministry of Internal Affairs of Russia, which is the main one in professional training, recruitment of police units, monitoring the quality of personnel, is shown.

**Keywords:** police, security and convoy units, competence approach, professional competencies, personnel selection

**For citation:** Sobolevskaya SI. Issues of professional training of employees of security and convoy units in Russia and foreign countries. *Bulletin of Chelyabinsk State University. Education and Healthcare.* 2022;(2(18): 53-59. doi: 10.47475/2409-4102-2022-10208.

### Введение

Задачей полиции любого государства является защита его интересов, а также жизни, здоровья, прав и свобод граждан, проживающих на его тер-

ритории. Это достигается путем охраны общественного порядка и общественной безопасности, а также борьбы с преступностью. Федеральный закон РФ «О полиции» также декларирует данные постулаты. Лидирующее место в борьбе с преступностью занимают органы внутренних дел.

Решая задачи по предупреждению, пресечению, расследованию и раскрытию преступлений, сотрудники органов внутренних дел вынуждены нарушать ряд конституционных прав граждан, применяя, например, различные меры принуждения, в том числе заключение лиц под стражу. Для этого создаются изоляторы временного содержания (ИВС) и формируется служба по охране и конвоированию данных лиц [10].

Основными задачами охранно-конвойных подразделений являются:

- обеспечение своевременного доставления лиц, взятых под стражу к месту назначения и поддержание при этом установленного для них режима;
- предупреждение и пресечение попыток конвоируемых к побегу, членовредительству и нападению на конвой;
- задержание лиц, пытающихся освободить конвоируемых из-под стражи.

В связи с тем что в ходе реализации своих служебных обязанностей служащим охранно-конвойных подразделений необходимо контактировать с так называемым спецконтингентом (лицами, подозреваемыми в совершении преступлений, ранее судимыми, ведущими асоциальный образ жизни и т. п.), а это связано со значительным эмоциональным напряжением, лица, поступающие на службу в данные подразделения, должны обладать соответствующими личностными характеристиками.

В мировой практике, прежде всего в экономически развитых странах, современная кадровая политика в правоохранительной деятельности (подготовка, отбор, набор, оценка, развитие персонала, формирование резерва) основана на компетентностном подходе и является результатом образования (подготовка, переподготовка и систематическое повышение квалификации кадров). Профессиональное образование в нашей стране, в том числе в ведомственных учебных заведениях МВД России, построено также на компетентностном подходе, но, как отмечает В. А. Белянкина, А. Г. Ермаков, А. Ч. Кодоева [2. С. 126], данный подход используется не в полной мере, что определяет актуальность его дальнейшей практической разработки. Учитывая вышеизложенное, рассмотрим основные преимущества компетентностного подхода и его специфику при подготовке и отборе полицейских кадров (в том числе подразделений, выполняющих функции охраны и конвоирования) в зарубежных странах, с целью возможного использования позитивного опыта.

## Описание исследования

Формирование и развитие компетентностно-ориентированной парадигмы образования началось в 1970-х годах в США. В 1980-х годах компетентностный подход на теоретическом уровне разрабатывался на европейском пространстве и активно реализовывался в образовательной практике, в том числе при подготовке полицейских кадров [16]. Далее освоение компетентностной парадигмы образования распространилось на Китай и Россию. Несмотря на то что базовые принципы компетентностного подхода сохраняются, при адаптации к национальным условиям в зависимости от политических, экономических и социокультурных причин, а также сложившихся традиций государственной службы в разных странах имеется ряд специфических отличий при отборе кадров в правоохранительные органы [13], в том числе выполняющих охранно-конвойные функции.

В Соединенных Штатах Америки охранно-конвойные функции на федеральном уровне входят в компетенцию деятельности Службы маршалов, где осуществляется многокомпонентный подход к отбору кадров. Весь процесс подготовки и кадрового набора может занимать от шести месяцев до одного года. При отборе и подготовке кадров учитываются следующие обстоятельства:

- Во-первых, претенденты должны быть гражданами США, иметь степень бакалавра, действующее водительское удостоверение на право управления транспортным средством, отсутствие судимости, должны пройти медицинское освидетельствование и проверку личных данных.
- Во-вторых, отбор кандидатов на данную службу осуществляется на основе компетентностного подхода. И в этом смысле большое значение имеет предыдущий практический опыт кандидата на службу, а также владение необходимыми компетенциями для выполнения деятельности, связанной с постоянным риском и психологической напряженностью. В связи с этим чаще всего претендентов на данную службу приглашают из различных правоохранительных органов.
- В-третьих, конкурсанты проходят дополнительную подготовку на базе Министерства внутренней безопасности США и Академии Службы маршалов США. В процессе обучения они сдают ряд экзаменов: тест на физическую выносливость; огневую подготовку; тест на проверку правовых знаний; определяется

их «психологический профиль», тестируется эмоциональная и стрессовая устойчивость.

- В-четвертых, на основе метода кейса — ситуаций — определяется владение практико-ориентированными навыками, проверяются лидерские качества, умение брать ответственность, принимать решения в нестандартных ситуациях; отрабатываются практические навыки в режиме особых условий; проводится структурированное интервью.

Таким образом, американский подход делает упор на развитие личностных качеств служащих, их мотивацию и инициативу, что позволяет более эффективно развивать профессиональные компетенции сотрудников Службы маршалов, выполняющих в том числе охранно-конвойные функции.

В странах Европейского Союза полицейская деятельность осуществляется на основе единых базовых стандартов, являющихся приемлемым минимумом для реализации во внутренней правовой системе государств. В 2001 году на заседании Комитета Министров Совета Европы был принят Европейский кодекс полицейской этики (далее — Кодекс), в котором ряд положений регулируют процессы подготовки и отбора кадров в сфере правоохранительной деятельности [4]. Критерии отбора сотрудников в полицию включают следующие ключевые факторы:

- Во-первых, профессиональная компетентность, наличие организаторских и коммуникативных качеств, а также социальная зрелость, открытость и справедливость (ст. 22 Кодекса).
- Во-вторых, полицейский должен уметь разбираться в проблемах, вызванных культурными, этническими, социальными и общинными причинами; обладать рассудительностью и коммуникабельностью (ст. 23 Кодекса).
- В-третьих, у них должны отсутствовать негативный прошлый опыт, лекарственная зависимость, систематические правонарушения, судимость (ст. 24 Кодекса).
- В-четвертых, сотрудники должны разделять и реализовывать цели полиции, быть ориентированными на постоянное повышение квалификации, приобретение новых знаний и практических навыков (ст. 26—30 Кодекса) [3].

Европейская практика отбора полицейских кадров базируется на трех ведущих блоках:

- 1) соответствие формальным признакам (гражданство, возраст, образование, отсутствие судимости и др.);

- 2) определение уровня сформированных профессионально значимых компетенций;
- 3) психологическое «профилирование».

Таким образом, европейский подход характеризуется направленностью на выявление и совершенствование профессиональных компетенций полицейских на основе четких критериев выверенных профессиональных стандартов, в том числе при выполнении деятельности по охране и конвоированию.

В России подготовка и отбор кадров на основе компетентностного подхода стали осуществляться с момента присоединения к Болонскому процессу в 2003 году, когда результаты образования стали трактоваться как освоение компетенций. Суть обучения сводится к развитию способности к самостоятельному решению проблем, с которыми сталкивается профессионал в сфере своей деятельности, используя свой опыт (знания, умения, навыки в широком контексте) [6]. Теоретические аспекты и реализацию компетентностного подхода в образовательной системе России разрабатывали А. А. Деркач, Э. З. Зеер, А. К. Маркова, В. Д. Шадриков и др. Базовую модель компетентности профессиональной подготовки в юридической сфере обосновали Н. И. Иоголевич и В. И. Майоров. Авторы аргументированно выделили четыре ведущих блока компетенций:

- 1) когнитивная компетентность (прогнозирование, что человек может сделать на основе тех знаний, которые он освоил);
- 2) функциональная компетентность (навыки, умение разрабатывать эффективные стратегии работы);
- 3) личностная компетентность (устойчивые особенности психической деятельности, отвечающие определенной профессии);
- 4) этическая компетентность (комплексное образование, направленности личности, включающей ценностные ориентации, установки, мотивацию на достижение профессионально значимых целей [9. С. 77—78]).

Представленная модель успешно экстраполируется на профессиональное образование и критерии кадрового отбора в правоохранительной сфере.

Таким образом, российский подход профессионального образования в правоохранительной сфере базируется на компетентностной модели, а, в частности, в МВД России он является основным для формирования высококвалифицированного кадрового состава и кадрового резерва. Отбор и расстановка кадров проводятся поэтапно в территориальных органах внутренних дел и центрах психофизиологической диагностики. Кадровая

работа по отбору претендентов в ОВД осуществляется на основе систематизированного подхода, включающего: возрастные критерии, проверку личных данных, образование, медицинское освидетельствование, отсутствие судимости, психофизиологическую диагностику, то есть соответствует основным направлениям, которые сложились и в современной зарубежной практике.

Тем не менее, как и других странах, в России существуют национальные особенности компетентностного подхода к отбору кандидатов для службы в системе МВД России:

- Во-первых, особенностью проводимой психологической диагностики<sup>1</sup> при отборе на службу в полицию является концентрированность на выявлении деструктивных признаков личности, девиаций и латентных психопатологий. Система «профессионального профилирования» активно развивается.
- Во-вторых, практико-ориентированные методы, например кейсы ситуаций, широкого использования не нашли и применяются редко. Возможно, это объясняется тем, что данные методы активно применяются в процессе ведомственной профессиональной подготовки, к тому же их интерпретация не имеет стандартизованных критериев, что может вызвать недовольство со стороны претендентов при кадровом отборе.
- В-третьих, как известно, компетентностный подход предполагает отбор, расстановку и оценку кадров посредством сравнения результативности и сложности выполнения с эталонными характеристиками деятельности, а это сфера целого комплекса научного знания, связанная с профессиоведением и психологией труда [15].

В настоящее время данное научное направление в России активно развивается, проводятся научные исследования. Так, например, вопросам использования компетентностного подхода для формирования навыков применения физической силы, боевых приемов борьбы и специальных средств для выполнения профессиональных задач в стандартных и нестандартных ситуациях служебной деятельности, в том числе связанных с охранно-конвойной деятельностью, посвящены работы Н. В. Астафьева [1]. Н. Н. Петров проана-

лизировал психологические особенности процесса труда сотрудников охранно-конвойной службы МВД РФ [14]. А. В. Изингер и Н. К. Трусова представили профессиографическое описание профиля профессиональных компетенций сотрудника охранно-конвойного подразделения полиции [8]. К качествам, снижающим эффективность профессиональной деятельности сотрудников охранно-конвойных подразделений, авторы относят:

- 1) интеллектуально-познавательные качества — невнимательность, низкий уровень развития долговременной памяти, неумение излагать свои мысли, неспособность воспринимать и анализировать новую информацию;
- 2) личностные качества — формальное отношение к работе, жестокость, агрессивность, нетерпимое отношение к людям;
- 3) социальную компетентность — низкий уровень развития социально-коммуникативных качеств, неумение работать в коллективе.

А. С. Душкин, Е. А. Щелкушкина разработали методологические обоснования и технологию профилей профессиональных компетенций сотрудников подразделений МВД России. С. В. Шатилович рассмотрел понятие и виды должностных проступков и преступлений, совершаемых сотрудниками охранно-конвойных подразделений, проанализировал социальные последствия данных явлений, обосновал профилактические меры в данной области служебной деятельности [17].

### Результаты исследования

Таким образом, на основе проведенного нами исследования можно сформулировать следующие выводы:

1. Проанализированный зарубежный и отечественный опыт показывает обоснованность в современных условиях при подготовке профессиональных кадров и кадровом менеджменте компетентностной парадигмы, включающей отбор, набор, расстановку кадров и оценку эффективности деятельности.
2. Сопоставительный анализ показывает, что сложившиеся традиции полицейской деятельности, культурные особенности накладывают отпечаток на приоритеты ключевых компетенций и их реализацию.
3. В МВД России компетентностный подход является основным в процессе профессиональной подготовки, организации обучения в процессе повышения квалификации служащих. Компетентностный подход осуществляется на всех уровнях при работе с кадровым со-

<sup>1</sup> Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации: пост. Правительства РФ от 6 дек. 2012 г. № 1259 // Собрание Законодательства РФ. 2012. № 50 (ч. 6). Ст. 7075.

ставом в ОВД: комплектование подразделений полиции, мониторинг качества кадрового состава, проведение аттестаций и квалификационных экзаменов, работа с кадровым резервом и др.

4. Однако думается, что широкие возможности в рамках компетентностного подхода при работе с кадрами в ОВД используются не в полной мере, есть еще значительный резерв его применения (отбор, расстановка, оценка деятельности, проведение профилактических мероприятий и др.).

### Заключение

Подготовка сотрудников охранно-конвойной службы представляет собой важное звено деятельности органов внутренних дел Российской Федерации. Деятельность данных служб имеет свою специфику, что и нашло отражение

в компетентностном подходе к подготовке этих сотрудников. Наличие необходимого и достаточного уровня профессиональной подготовки обеспечивает у сотрудников охранно-конвойной службы направленность на выполнение профессиональной деятельности, повысит мотивацию социальной полезности выполняемой трудовой деятельности, будет способствовать удовлетворенности трудом, развитию навыков коллективной работы, содействовать стремлению к самосовершенствованию. Этому могут способствовать современные разработки в области профессиоведения, составления профессиограмм для описания труда и специфики деятельности в охранно-конвойных подразделениях, повышающих психологическую надежность и эффективность выполнения профессиональных задач служащих в охранно-конвойных подразделениях полиции.

### Список источников

1. Астафьев Н. В., Троян Е. И. Подготовка сотрудников ОВД к решению типовых ситуаций служебной деятельности // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. № 3 (62). С. 14—17.
2. Белянкина В. А., Ермаков А. Г., Кодоева А. Ч. Основные маркеры психологической готовности к службе психологов — выпускников образовательных организаций МВД России // Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России. 2021. № 4 (66). С. 125—128.
3. Галиева Р. Д., Руденко В. В. Европейские полицейские стандарты как источник совершенствования процесса отбора кадров для службы в ОВД // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями. 2013. № 13-2. С. 90—93.
4. Дуглас Н. О. Рекомендации по Европейскому кодексу полицейской этики // Вестник Московского университета МВД России. 2013. № 10. С. 13—14.
5. Дунаева О. Н. Зарубежный опыт формирования взаимодействия полиции и общества (на примере Китайской Народной Республики) // Вестник Сибирского юридического института МВД России. 2020. № 4 (41). С. 110—115.
6. Дунаева О. Н. Имидж вуза как отражение современной парадигмы профессионального образования и конкурентный ресурс // Вестник Уральского института экономики, управления и права. 2015. № 4 (33). С. 72—79.
7. Душкин А. С. Специфика профессионального психологического отбора и обучения кадров полиции Королевства Бельгия // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2013. № 29. С. 76—80.
8. Изингер А. В., Трусова Н. К. Профессионально-значимые качества сотрудников охранно-конвойных подразделений полиции // Полицейская деятельность. 2020. № 5. С. 48—59. DOI: 10.7256/2454-0692.2020.5.33874.
9. Иголеви́ч Н. И., Майоров В. И. Профессиональная подготовка юриста // Право и образование. 2008. № 11. С. 76—83.
10. Майоров В. И. Роль и место подразделений охранно-конвойной службы в правоохранительных системах России и зарубежных стран: науч. обзор // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2021. № 4 (58). С. 61—70.
11. Матвеев С. П. Организация полицейской деятельности: французский опыт // Вестник Воронежского института МВД России. 2018. № 4. С. 147—153.
12. Калугин А. Г. Организация подготовки полицейских кадров в Китае // Вестник Сибирского юридического института ФСКН России. 2013. № 2 (13). С. 93—97.

13. Киселев А. К. Краткий экскурс в историю полицейского образования и обучения в Европе // Известия Алтайского государственного университета. 2009. № 4-4 (64). С. 111—114.
14. Петров Н. Н. Особенности процесса труда сотрудников охранно-конвойной службы МВД России // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6, № 3 (20). С. 322—325.
15. Толочек В. А. Современная психология труда: учеб. пособие. СПб.: Питер, 2005. 479 с.
16. Ульянина О. А. История становления компетентностного подхода в зарубежной науке и практике // Вестник Московского университета МВД России. 2017. № 3. С. 267—272.
17. Шатилович С. В. Понятие, виды и социальные последствия должностных преступлений, совершаемых сотрудниками охранно-конвойных подразделений полиции // Вестник Тюменского института повышения квалификации сотрудников МВД России. 2019. № 2 (13). С. 115—122.

## References

1. Astafiev NV, Troyan EI. Training of IAB employees to solve typical situations of service activity. *Psychopedagogy in law enforcement agencies*. 2015;(3(62):14-17. (In Russ.).
2. Belyankina VA, Ermakov AG, Kodoeva ACh. Basic markers of psychological readiness for service of psychologists — graduates of educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia. *Bulletin of the Kaliningrad branch of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. 2021;(4(66):125-128. (In Russ.).
3. Galieva RD, Rudenko VV. European police standards as a source of improving the process of selection of personnel for service in the internal affairs bodies. *Actual problems of combating crimes and other offenses*. 2013;(13-2):90-93. (In Russ.).
4. Douglas NO. Recommendations on the European Code of Police Ethics. *Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. 2013;(10):13-14. (In Russ.).
5. Dunaeva ON. Foreign experience in the formation of interaction between police and society (by the example of the People's Republic of China). *Bulletin of the Siberian Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. 2020;(4(41):110-115. (In Russ.).
6. Dunayeva ON. University image as a reflection of the modern paradigm of professional education and a competitive resource. *Bulletin of the Ural Institute of Economics, Management and Law*. 2015;(4(33):72-79. (In Russ.).
7. Dushkin AS. Specificity of professional psychological selection and training of police personnel of the Kingdom of Belgium. *Psychology and Pedagogy: Methodology and problems of practical application*. 2013;(29):76-80. (In Russ.).
8. Isinger AV, Trusova NK. Professional and significant qualities of employees of security and security guard units of the police. *Police activity*. 2020;(5):48-59. DOI: 10.7256/2454-0692.2020.5.33874. (In Russ.).
9. Iogolevich NI, Mayorov VI. Professional training of the lawyer. *Law and education*. 2008;(11):76-83. (In Russ.).
10. Mayorov VI. The role and place of security and security guard units in the law enforcement systems of Russia and foreign countries: a scientific review. *Legal science and law enforcement practice*. 2021;(4(58):61-70. (In Russ.).
11. Matveev SP. Organization of police activity: French experience. *Bulletin of the Voronezh Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. 2018;(4):147-153. (In Russ.).
12. Kalugin AG. Organization of police training in China. *Bulletin of the Siberian Legal Institute of the Federal Drug Control Service of Russia*. 2013;(2(13):93-97. (In Russ.).
13. Kiselev AK. A brief excursus into the history of police education and training in Europe. *Proceedings of the Altai State University*. 2009;(4-4(64):111-114. (In Russ.).
14. Petrov NN. Peculiarities of the labor process of the employees of the guard and security service of the Ministry of Internal Affairs of Russia. *Azimuth of scientific research: pedagogy and psychology*. 2017;(6-3(20):322-325. (In Russ.).
15. Tolochek VA. Modern psychology of work. St. Petersburg: Peter; 2005. 479 p. (In Russ.).
16. Ulyanina OA. History of the formation of the competence approach in foreign science and practice. *Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. 2017;(3):267-272. (In Russ.).

17. Shatilovich SV. The concept, types and social consequences of white-collar crimes committed by employees of security and guard units of the police. *Bulletin of the Tyumen Institute of advanced training of employees of the Russian Ministry of Internal Affairs*. 2019;(2(13):115-122. (In Russ.).

### **Информация об авторе**

**С. И. Соболевская** — кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры организации расследования преступлений и судебных экспертиз.

### **Information about the author**

**Svetlana I. Sobolevskaya** — Candidate of Law Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Organization of Crime Investigation and Forensic Examinations.

---

---

*Статья поступила в редакцию 25.06.2022; одобрена после рецензирования 05.07.2022; принята к публикации 20.07.2022.*

*The article was submitted 25.06.2022; approved after reviewing 05.07.2022; accepted for publication 20.07.2022.*

---

---

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

The author declare no conflicts of interests.