



# Психолого-педагогические аспекты становления и развития личности

## Psychological and pedagogical aspects of personality formation and development

УДК 159.9.072 © Е. А. Ходова, Н. А. Гончарова, А. М. Столяренко, 2019

DOI: 10. 24411/1999-6241-2019-14001

19.00.03 Психология труда, инженерная психология, эргономика

13.00.01 Общая педагогика, история педагогики и образования

### Технология компетентностного подхода в обеспечении деятельности вневедомственной охраны войск национальной гвардии России

**Ходова Екатерина Александровна**<sup>1</sup>,

старший психолог ОРЛС полка охраны и конвоирования подозреваемых и обвиняемых.

E-mail: ekaterina-khodova@yandex.ru

**Гончарова Наталья Андреевна**<sup>2</sup>,

кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры юридической психологии.

E-mail: goncharova\_n@bk.ru

**Столяренко Алексей Михайлович**<sup>3</sup>,

доктор психологических наук, доктор педагогических наук, профессор, Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации, главный научный сотрудник научно-исследовательского центра.

E-mail: marin\_misha@mail.ru

<sup>1</sup> Главное управление МВД России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области, Санкт-Петербург, 192284, ул. Загребский бульвар, 4, Россия

<sup>2</sup> Санкт-Петербургский университет МВД России, Санкт-Петербург, 198206, ул. Пилутова, 1, Россия

<sup>3</sup> Академия управления МВД России, Москва, 125993, ул. 3 и А. Космодемьянских, 8, Россия

#### Реферат

**Введение.** Структурные изменения в деятельности подразделений вневедомственной охраны, формирование стратегии развития персонала в рамках войск национальной гвардии России требуют новых технологических решений в подборе и аттестации кадров. В связи с этим актуальность приобретает компетентностный подход, предлагающий модели поведения сотрудников в конкретной должности и обеспечивающий их эффективность в деятельности. Цель исследования заключается в разработке профилей должностных компетенций для сотрудников вневедомственной охраны. **Материалы и методы.** Использованы методы экспертной оценки, структурированное интервью, метод критических инцидентов Дж. Фланагана, метод парных сравнений, методы статистического анализа. **Результаты и обсуждение.** Компетентностный подход является значимой современной технологией, позволяющей решать задачи соединения требований профессиональной деятельности и управления развитием персонала, профессионального отбора, аттестации, ротации и расстановки кадров. Экспертная оценка позволила разработать профили должностных компетенций сотрудников вневедомственной охраны, которые составляют основу для создания моделей компетенций к определенной должности в сфере охраны объектов. **Выводы.** Технологию компетентностного подхода можно использовать в качестве средства, обеспечивающего повышение эффективности деятельности сотрудников, исследования точности восприятия профессии, нахождения общих эффективных маркеров поведения по должностному статусу сотрудника, организации профессионального обучения, ориентированного на выполнение конкретных функций в деятельности.

**Ключевые слова:** компетентностный подход; профессиональные компетенции; должностные компетенции; профессиональный отбор; аттестация кадров; эффективность деятельности.

**Для цитирования:** Ходова Е. А., Гончарова Н. А., Столяренко А. М. Технология компетентностного подхода в обеспечении деятельности вневедомственной охраны войск национальной гвардии России // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2019. Т. 24, № 4(79). С. 354–361. DOI: 10. 24411/1999-6241-2019-14001

#### Основные положения

1. Компетентностный подход позволяет решить комплекс задач, актуальных в период формирования кадрового состава организации, проведения профессионального отбора и развития персонала, что реализуется при помощи выработки основных форм поведения

в однотипных профессиональных ситуациях, обеспечивает доступность понимания конкретных трудовых действий и требований к сотруднику.

2. Психологическая технология разработки и оценки должностных компетенций сотрудников подразделений вневедомственной охраны представляет собой

совокупность методов и процедур, направленных на описание профилей компетенций по основным должностям, а также инструментария и критериального аппарата их измерения.

3. Профили должностных компетенций включают положения, определяющие эффективность исполнения функциональных обязанностей по конкретной должности и имеют практическое значение для дифференцированной оценки сотрудников, расстановки и выдвижения кадров в подразделениях вневедомственной охраны.

#### **Введение**

**Актуальность и значимость.** Компетентный подход приобретает актуальность в период структурных изменений в организации, при которых происходят профессиональный отбор и аттестация кадров, обладающих необходимым потенциалом, значимым для эффективного выполнения обязанностей в условиях напряженной деятельности. При реформировании и становлении нового ведомства комплектование должностей сотрудниками, способными надежно обеспечить государственную и общественную безопасность, защиту прав и свобод граждан, выступает в качестве основной задачи. Ее решение сопряжено с необходимостью оценки кандидатов на должности в соответствии со специфическими моделями компетенций, содержащими характеристики разноуровневых требований к развитию той или иной способности, соотношенной с особенностями деятельности.

Актуальность проблемы компетентного подхода определяется задачами, стоящими перед Федеральной службой войск национальной гвардии Российской Федерации, созданной в соответствии с Указом Президента РФ от 5 апреля 2016 г. № 157. Переподчинение вневедомственной охраны, как и любой иной организации, отражается на показателях деятельности субъекта труда данной профессиональной сферы. В новых условиях сотрудник сталкивается с проблемами адаптации к требованиям, особенностями обучения согласно изменившимся оперативным задачам, а при вводе в новую должность — с трудностями освоения необходимых профессиональных компетенций.

**Цель** исследования состояла в разработке профиля профессиональных компетенций сотрудников вневедомственной охраны.

**Теоретические предпосылки.** Технология компетентного подхода в управлении персоналом выступает в качестве объективного метода оценки соответствия способностей сотрудника и трудовых действий в определенной должности. Она позволяет установить актуальное состояние развития той или иной компетенции у сотрудников, сравнить с необходимым эталоном практических функций в конкретной ситуации, выявить возможности компенсации и обучения до уровня желательной выраженности компетенции [1].

Основой компетентного подхода является набор требований, представленных в виде компетенций, которые формируются в процессе обучения и деятельности, а в дальнейшем составляют общую компетент-

ность субъекта труда. Компетентность в отечественных исследованиях рассматривается в качестве личностного образования, включающего интеллектуальные, эмоциональные, мотивационные, нравственные и другие личностные составляющие человека, детерминирующие успешное осуществление им профессиональной деятельности. Поэтому профессиональная компетентность представляет собой уже не только сумму знаний, умений и навыков, но и личностные характеристики и практический опыт, обеспечивающий эффективность в деятельности.

Профессиональная компетентность не отождествляется с понятием профессионально важных качеств, соответствующих технологическим и социально-экономическим характеристикам деятельности. Предполагаемое взаимное соответствие качеств субъекта и трудовых операций при компетентном подходе, в отличие от профессиографического, отражает интеграцию различных уровней показателей личностного характера, которые обнаруживаются только в деятельности, при выполнении конкретных оперативных задач, на основе конечного результата деятельности [2; 3]. В связи с этим в отечественных исследованиях сущность профессиональной компетентности рассматривается в качестве «квалификационной характеристики» субъекта, тождественной профессионализму, взятой в «момент его включения в деятельность» и определяющей возможность действовать эффективно в любой ситуации, как в стабильных и стандартных, так и в неопределенных и сложных условиях [4, с. 229]. Таким образом, компетентный подход позволяет произвести переориентацию профессионального отбора и аттестации кадров в направлении обеспечения возможностей формирования у сотрудников значимых профессиональных компетенций, необходимых для устойчивости и надежности в условиях многофункциональной деятельности.

Такая переориентация произошла в развитых западных странах в 80-е гг. XX в., когда в США Д. МакКлелландом было предложено вместо тестирования интеллекта обратить внимание на поведение в профессиональной деятельности эффективных сотрудников [5]. Данный подход вполне оправдан, в силу того что показатели интеллекта практически невозможно корректировать, но любого здорового сотрудника можно обучить необходимым навыкам, которые в процессе накопления опыта, оценки, самооценки и аттестации могут быть изменены. Иными словами, компетенции, в отличие от интеллекта, представляют собой более гибкие свойства личности, поддающиеся изменениям в соответствии с конкретной ситуацией деятельности и должностью.

Задачи подбора квалифицированных сотрудников в Англии в тот же период изначально решались при помощи критериев оценки функциональной компетентности [6]. Были разработаны «стандарты компетентности» и «профессиональные квалификации».

Компетентный подход в Германии основан на требованиях к предметным, социальным и личностным показателям, которые обеспечивают сотруднику воз-

возможность самостоятельного решения задач, гибкость во взаимоотношениях, способность к сотрудничеству, действиям в конкретных поведенческих ситуациях [3; 7]. Составлено значимое количество профилей профессиональных компетенций для различных профессий, которые содержат описание готовности субъекта труда решать задачи самостоятельно и эффективно.

Положительный опыт компетентного подхода был успешно внедрен в систему профессионально-психологического отбора в полиции Франции в период ее реформирования. Реализуется он комплексно на основе значимых для деятельности теоретических знаний, практических навыков и социальных умений, проявляющихся в поведении [3; 8].

Интерес представляет также опыт Испании. Там, как и в России, обязанности правоохранительных органов выполняют два основных ведомства — национальная полиция Испании (Cuerpo Nacional de Policía) и испанская гражданская гвардия (Guardia Civil). На этапе реформирования правоохранительной системы Испании возникла необходимость в психологическом обеспечении деятельности сотрудников данных ведомств. Благополучию реформирования полиции Испании способствовали психологические исследования, позволившие дать «ответы на вопрос о том, как привлечь законопослушных граждан на сторону полиции, завоевать доверие населения» [9, с. 86]. Сотрудники должны были обладать способностью к концентрации внимания на мелочах, анализу и эффективному принятию решений в сложных ситуациях, «целеустремленностью; инициативностью; умением работать в коллективе и осуществлять комплексный анализ своих действий» [9, с. 88]. Отбор кандидатов на всех этапах строится на принципах равенства и состязательности\*. Примечательно, что именно в период реформирования актуализировались вопросы реализации компетентного подхода как наиболее эффективного метода в системе управления персоналом и оценки кадров.

Таким образом, общемировая практика использования компетентного подхода показывает его значимость в качестве механизма управления в соответствии с требованиями к эффективному поведению субъекта труда в должности. В реализации компетентного подхода необходимо в первую очередь обеспечить разработку профилей компетенций. На их основе создаются модели компетенций, оценку которых возможно провести через процедуры аттестации, сравнить результаты по каждой должностной позиции и выработать соответствующие управленческие решения. Модель компетенций — это совокупность способностей, необходимых сотрудникам для эффективного выполнения работы и достижения высоких результатов [10]. Наличие модели компетенций как единой «системы координат» оценивания дает возможность согласовывать критерии подбора и оценки специалистов организации, продвигать сотрудников, чей

потенциал максимально соответствует ее потребностям, что повышает эффективность принимаемых кадровых решений.

**Материалы и методы.** В ходе исследования проведены анализ нормативных документов, регламентирующих деятельность вневедомственной охраны (в период подчинения Министерству органов внутренних дел), профессиографический анализ деятельности сотрудников вневедомственной охраны, экспертная оценка с применением структурированного интервью и метода критических инцидентов Дж. Фланагана, а также использован метод парных сравнений и метод раскрытия поведенческих примеров.

**Результаты и обсуждение.** Анализ отечественного и зарубежного опыта формирования компетенций позволил разработать предложения о внедрении компетентного подхода в систему управления кадрами в подразделениях Федеральной службы войск национальной гвардии России. Основные функции полицейского вневедомственной охраны заключаются в осуществлении контрольно-пропускного режима, охране и обороне объекта, пресечении и предупреждении административных правонарушений в зоне ответственности поста. Учитывая все объективные требования к профессиональному психологическому отбору, мы предлагаем технологию, основанную на компетентном подходе [11].

Профессиографический анализ деятельности подразделений охраны общественного порядка позволил выявить и описать специфические требования к должностным компетенциям специалистов, исполняющих обязанности на различных должностях. На основе указанного анализа была разработана анкета экспертов, где к обсуждению предложены 35 компетенций.

В рамках экспертной оценки на основе результатов анкетирования экспертов проведена классификация компетенций. В состав экспертной комиссии были включены руководители подразделений вневедомственной охраны и психологи. При помощи мнений экспертов была определена система субъективных оценок критических инцидентов в профессии. Возникновение каждой оценки было обсуждено, и учтена индивидуальная точка зрения каждого эксперта. Сравнение компетенций с помощью метода парного сравнения позволило осуществить отбор компетенций, набравших в парных сравнениях наибольшее количество баллов.

Обработка результатов экспертного оценивания проводилась в два этапа: на первом этапе проверялась согласованность мнений экспертов по W-критерию Кендалла; на втором этапе проведен количественный анализ частоты распределения оценок компетенций. Итоговая экспертная оценка рассчитывалась на основе статистической обработки результатов оценки всеми экспертами. Значимый (при  $p < 0,001$ ) коэффициент согласованности W (0,077), вычисленный на основании

\* La seleccion de los candidates. Los test y el tratamiento psicologico policial [Официальный сайт]. URL: <http://www.subrayado.com.uy/Site/noticia/25956/> (дата обращения: 30.08.2018).

этого масштаба, свидетельствует о высокой мере согласия между экспертами при оценке 35 компетенций. Разброс оценок (использовался диапазон оценок от 1 до 5 баллов) указал на достаточный уровень дифференциации экспертных оценок, что послужило основанием для проведения дальнейшего анализа показателей по содержательным группам. Сопоставление полученных данных позволило выделить составляющие профиля должностных компетенций сотрудников вневедомственной охраны (табл. 1).

На этапе разработки профилей должностных компетенций сотрудников вневедомственной охраны экспертам был предложен набор должностных компетенций с поведенческими маркерами, разработанный на предыдущем этапе исследования. Эксперты поочередно сравнили компетенции друг с другом, отвечая на вопрос, насколько каждая из них важна для обеспечения эффективности профессиональной деятельности в конкретной должности. Проведенный анализ позволил разработать профиль профессиональных компетенций должности полицейского вневедомственной охраны (рис. 1).

Содержание обсуждаемых компетенций представлено основными способностями, обеспечивающими эффективность в той или иной ситуации деятельности, и маркерами эффективного поведения, соответствующими уровням развития способностей (табл. 2). Маркеры поведения — это рабочая часть компетенций, используемая при оценке сотрудников. Уточнение маркеров поведения необходимо для выделения ясных и детальных «квантов» каждой компетенции в приложении к конкретной должности.

Таблица 1. Данные статистического анализа результатов структурированного интервью и анкетного опроса экспертов  
(Table 1. Data of statistical analysis of the results of the structured interview and questioning of experts)

| Составляющие профиля компетенций сотрудников вневедомственной охраны | Ср. ранг (p ≤ 0,01) |
|--|---------------------|
| Психическая уравновешенность   | 58,63               |
| Конфликтоустойчивость  | 58,63               |
| Способность работать командой  | 52,77               |
| Способность принимать решения и организовывать замещение позиций     | 52,77               |
| Уверенность в своих силах  | 46,90               |
| Способность организовывать и планировать                             | 46,90               |
| Обучаемость  | 46,90               |
| Способность руководить коллективом                                   | 41,05               |
| Специальные знания   | 41,05               |
| Профессиональная мотивация   | 41,05               |
| Коммуникация   | 41,05               |
| Гибкость в обращении   | 41,05               |
| Умение реагировать, держать обратную связь                           | 35,18               |
| Самостоятельность  | 29,32               |
| Методы руководства подчиненными                                      | 29,32               |
| Методы развития персонала  | 23,45               |
| Знание методов управления  | 23,45               |
| Аналитические способности  | 17,59               |
| Ориентация на результат, мотивация успеха                            | 11,73               |
| Знания в области организации персонала и рабочего процесса           | 11,73               |
| Физическая выносливость  | 5,86                |
| Знания в области рабочего процесса                                   | 5,86                |

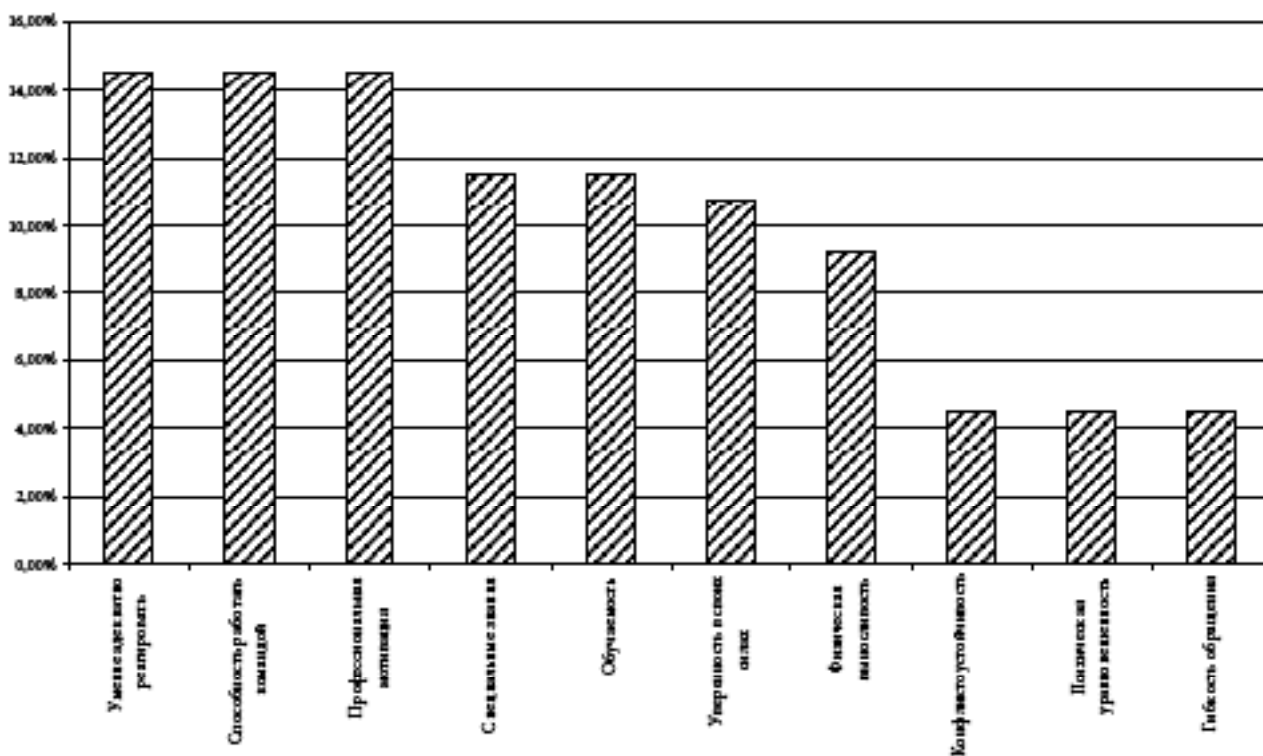


Рис. 1. Профиль должностных компетенций для сотрудников вневедомственной охраны  
(Fig. 1. Profile of job competencies for private security squads' personnel)

Таблица 2. Профессиональные компетенции сотрудников охраны  
(Table 2. Professional competencies of security officers)

| Компетенция и составляющая в профиле должностной компетенции, % | Способность   | Маркеры эффективного поведения  |
|---|---|---|
| 1. Умение адекватно реагировать, оценивать обратную связь, 14,5 | к определению и установлению психологических границ взаимодействия                          | 1 уровень — уверенные нормативные действия в стандартной ситуации<br>2 уровень — согласованность действий в эмоционально напряженной ситуации<br>3 уровень — корректность поведения, замечаний, вежливость, толерантность, эмотивность                                    |
| 2. Способность работать командой, 14,5                          | к совместной работе в группе, объединенной общими целями и задачами                         | 1 — действия в соответствии с целями и задачами организации<br>2 — готовность к личным «утратам» и сотрудничеству<br>3 — инициативность, приоритет групповых ценностей, лояльность к задачам профессиональной деятельности  |
| 3. Профессиональная мотивация, 14,5                             | к выполнению трудовых обязательств, сформированных под влиянием профессионального интереса  | 1 — осознанные профессиональные решения, направленные на выполнение задач<br>2 — стремление к высоким показателям, эффективности<br>3 — ориентация на служение, стремление к профессиональному росту, совершенствованию качества деятельности                             |
| 4. Специальные знания, 11,5                                     | к применению специальных знаний в деятельности  | 1 — наличие первичных профессиональных умений, действия по заданному алгоритму<br>2 — самостоятельность в применении знаний в сложных и нестандартных ситуациях<br>3 — поиск дополнительной информации, обучение коллег, новаторство                                      |
| 5. Обучаемость, 11,5  | к внедрению новых знаний на практике, использованию знаний для развития и достижения успеха | 1 — усвоение необходимого материала на уровне нормативов<br>2 — быстрое усвоение новых требований, задач и применение новых алгоритмов<br>3 — качественное усвоение нового в деятельности, обобщение знаний, самостоятельность мышления                                   |
| 6. Уверенность в своих силах, 10,7                              | к позитивной самооценке   | 1 — реалистичная оценка результатов собственной деятельности<br>2 — достижение сложных целей, коррекция действий, саморегуляция<br>3 — значительные результаты в деятельности, привлекательность для коллег   |
| 7. Физическая выносливость, 9,2                                 | к продолжительному выполнению с высокой эффективностью работы умеренной интенсивности       | 1 — выполнение нормативов по физической подготовке на минимальном уровне<br>2 — длительное сохранение параметров работоспособности<br>3 — сохранение высокой работоспособности, устойчивость к утомлению, саморегуляция   |
| 8. Конфликтоустойчивость, 4,5                                   | к конструктивному поведению в ситуациях противоборства и давления                           | 1 — понимание причин конфликта и оценка его структуры<br>2 — конструктивное поведение, влияние на динамику конфликта, минимизация последствий конфликта<br>3 — управление конфликтом, контроль эмоционального напряжения, оптимизация решений                             |
| 9. Психическая уравновешенность, 4,5                            | к саморегуляции в ситуациях эмоционального дискомфорта                                      | 1 — сохранение стабильности в деятельности на непродолжительное время<br>2 — поддержание эффективности в деятельности в рамках поведенческих деловых стереотипов<br>3 — сохранение привычного темпа, работоспособности, без ошибок и срывов                               |
| 10. Гибкость обращения, 4,5                                     | к изменению собственного поведения с учетом ситуации и поведения других                     | 1 — изменение поведения в соответствии с ситуацией на основе имеющихся стандартов поведения<br>2 — приспособление к требованиям ситуации, отражение поведения, импровизация<br>3 — вариативное поведение с учетом дальнейшей стратегии, изменение способов взаимодействия |

Выделены три уровня эффективного поведения. Первый уровень — базовый компетентный потенциал, обеспечивающий нормальное функционирование сотрудника на конкретной должности. Второй уровень — необходимый компетентный потенциал, обеспечивающий стабильное функционирование сотрудника на конкретной должности. Третий уровень — перспективный компетентный потенциал, обеспечивающий высокий уровень эффективности сотрудника и его готовность к дальнейшему продвижению по службе.

Дальнейшая оценка компетентного потенциала сотрудников производится на основании разработанных в мировой практике методов. Одним из методов комплексной оценки персонала является Ассесмент-центр, или центр оценки, который ориентирован на анализ реальных качеств сотрудников, их психологических и профессиональных особенностей, соответствие требованиям должностных позиций, а также выявление потенциальных возможностей специалистов. Широко используется метод «360 градусов», представляющий собой систематический сбор информации о работе субъекта или группы, получаемой от некоторого числа лиц, заинтересованных в результативности работы и обратной связи по ней [12]. С помощью указанного метода оценивается поведение в реальных рабочих ситуациях с учетом проявленных деловых качеств. Данные получают путем опроса самого работника, его непосредственного руководителя, коллег и подчиненных. В нашем исследовании мы оценивали компетентный потенциал сотрудников (n=60) вневедомственной охраны следующим образом:

1) оценка подчиненных (для руководителей): данные оценки социально-психологического климата (тест общей оценки социально-психологического климата) [13];

2) оценка коллег — оценка коллегами, равными по должности, должностных компетенций сотрудника (анкета);

3) оценка руководителя — оценка должностных компетенций сотрудника вышестоящими руководителями (анкета);

4) оценка профессиональной, служебной и физической подготовки — данные ежегодных экзаменов по профессиональной, служебной и физической подготовке. Эти данные позволяют оценить выраженность таких профессиональных компетенций, как «специальные знания», «физическая выносливость»;

5) самооценка — данные психодиагностического обследования сотрудника (опросник В. Э. Мильмана, методика ЛОР, методика «Прогрессивные матрицы Равена», методика «КИОТ», тест САТ, методика «Самооценка в конфликтной ситуации», опросник «Волевой самоконтроль», методика «Уровень невротизации и психопатизации»).

Количественные данные, полученные с помощью описанных выше критериев и инструментария, позволяют получить уровневую оценку компетентного потенциала сотрудника и сделать прогноз его профессиональной эффективности в той или иной должности. Мы выделили три уровня компетентного потенциа-

ла с соответствующим прогнозом профессиональной успешности: базовый, обеспечивающий нормальное функционирование сотрудника на конкретной должности (прогнозируется минимальная эффективность в деятельности); необходимый, обеспечивающий стабильное функционирование сотрудника на конкретной должности (прогнозируется стабильная эффективность); перспективный (прогнозируется потенциальная эффективность в профессиональной деятельности). Результаты оценки и распределения сотрудников по уровням компетентного потенциала вневедомственной охраны по методу «360 градусов» отражены на рис. 2.

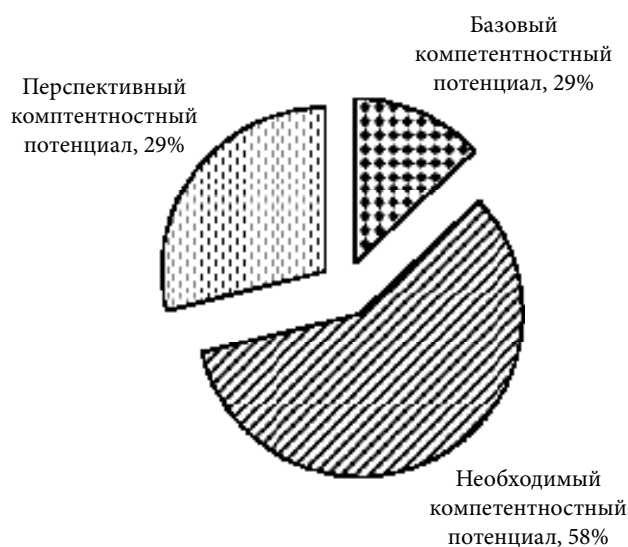


Рис. 2. Распределение обследованных сотрудников по характеру прогноза эффективности (n=60)  
(Fig. 2. Grouping the examined officers according to efficiency forecast (n=60))

Таким образом, оценка эффективности деятельности сотрудников вневедомственной охраны позволила получить индивидуальные показатели по каждому сотруднику в виде конкретных баллов, соответствующих определенному уровню компетентного потенциала, и дать прогноз дальнейшей эффективности в работе на конкретной должности.

#### Выводы

1. На этапе становления и модернизации нового ведомства внедрение компетентного подхода обеспечивает решение задач профессионально-психологического отбора, эффективность и надежность деятельности сотрудников, организацию профессионального обучения и повышения квалификации в соответствии с конкретными профилями компетенций.

2. Сущность компетентного подхода состоит в разработке профилей и моделей компетенций, которые определяются совокупностью потребностей организации и требований к навыкам, опыту, функциональным характеристикам личности сотрудника, а также к эффективному поведению субъекта труда в различных производственных отношениях на каждой должности.

3. Компетентный подход позволяет прогнозировать надежность деятельности сотрудников при помощи анализа необходимых компетенций согласно стандартным и измеряемым профилям, проводить дифференциальную оценку развития уровней компетенций исполнителей, осуществлять индивидуальную и групповую работу, направленную на формирование поведенческих навыков, осуществлять прогноз развития совокупности способностей более высокого уровня в конкретной ситуации профессиональной деятельности.

4. Предложенные компетенции подвергаются оценке, сущность которой состоит в ориентации на конечный результат деятельности, независимо от процесса приобретения компетенций, что увеличивает возможности коррекции собственной деятельности субъектом труда, использования опыта эффективных коллег в самообучении и самообразовании.

Таким образом, компетентный подход является перспективной технологией мобильного повышения эффективности деятельности и предлагает профили и модели компетенций в зависимости от функциональных особенностей рабочего места, поведения и личностных характеристик субъекта труда. Внедрение данного подхода в деятельность подразделений охраны позволит определять и формировать готовность к эффективной деятельности и обеспечить возможности для быстрой адаптации и коррекции действий сотрудников за счет понимания логики конкретных трудовых действий и операций, стандартизации поведения, развития многоуровневых компетенций. Компетентный подход, основанный на конкретных действиях сотрудников, создает условия для организации обучения в соответствии с требованиями эффективности, обеспечения возможности развития кадров и повышения конкурентоспособности субъектов труда и организации в целом.

#### Список литературы

1. Ходова Е. А., Гончарова Н. А. Прогноз успешности деятельности руководителей вневедомственной охраны на основе технологии оценки профессиональных компетенций // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2016. № 2(70). С. 199–202.
2. Пряхина М. В., Душкин А. С., Мартиросова Н. В. Профессиографическое описание основных видов деятельности в системе МВД России на основе компетентного подхода : монография. СПб., 2012. 136 с.
3. Мартиросова Н. В. Психологическое обеспечение расстановки кадров в подразделениях охраны общественного порядка органов внутренних дел : дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2014. 185 с.
4. Цветков В. Л., Хрусталева Т. А., Рожков А. А., Красноштанова Н. Н. Профессиографическое исследование: использование современных научных подходов в интересах совершенствования подготовки специалистов для органов внутренних дел Российской Федерации // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2016. № 4(72). С. 226–232.
5. McClelland D. Identifying competencies with behavioural-event interviews. *Psychological Science*. 9(5). 1998. Pp. 331–339.
6. Winterton J., Winterton R. Implementing management standards in the UK. J. Winterton, R. Winterton. Academy of Human Resource Development Annual Conference / Honolulu, HA, 27 February-3 March. *Proceedings*. Vol. 2, 2002. Pp. 974–981.
7. Le Deist F. D., Stringfellow E., Winterton J. Typology of knowledge, skills and competences: Clarification of the concept and prototype. Cedefop Reference series; 64. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006. 131 p.
8. Tremblay M., Sire B. Remuner les competences plutotlactivite? *Revue Francaise de Gestion*, special issue, Le retour au travail. 1999. 126 (November-December). Pp. 129–139.
9. Цветков В. Л. Полицейская психология: опыт Испании // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2014. № 4(59). С. 86–91.
10. Базаров Т. Ю. Технология Assessment Centre // Менеджер по персоналу. 2006. № 8. С. 4–13.
11. Ходова Е. А., Гончарова Н. А. Апробация программы формирования и развития должностных компетенций руководителей вневедомственной охраны различного уровня // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2015. № 3. С. 176–181.
12. Уорд П. Метод 360 градусов / пер. с англ. А. Андреев. М., 2006. 352 с.
13. Социально-психологический климат в служебных коллективах : метод. пособие / под общ. ред. д-ра психол. наук М. И. Марьина, д-ра техн. наук. Е. А. Мешалкина. М., 2001. 312 с.

Поступила 11.02.2019

## Technology of Competency-based Approach in Maintaining Activity of Private Security Squads of the Russia's National Guard Troops

Ekaterina A. Khodova<sup>1,2</sup>,

senior psychologist of Personnel department of the regiment of security and convoy of suspects and accused.

E-mail: ekaterina-khodova@yandex.ru

Natalya A. Goncharova<sup>2</sup>,

Candidate of Sciences (Psychology), associate-professor, associate-professor at the chair of Juridical Psychology.

E-mail: goncharova\_n@bk.ru

Aleksei M. Stolyarenko<sup>3</sup>,

doctor of Sciences (Psychology), doctor of Sciences (Pedagogy), chief researcher of the scientific research centre, Honored Worker of the Higher School of the Russian Federation. E-mail: marin\_misha@mail.ru

<sup>1</sup> Main Directorate of the Russian Ministry of Internal Affairs in St. Petersburg and Leningrad region, St. Petersburg, 192284, 4, Zagrebky blv., Russia

<sup>2</sup> St. Petersburg University of the Russian Ministry of Internal Affairs, 1, Pilyutov st., St. Petersburg, 198206, Russia

<sup>3</sup> Management Academy of the Russian Ministry of Internal Affairs, Moscow, 125993, Zoya and Alexandr Kosmodemyansky st., 8, Russia

### Abstract

**Introduction.** The structural changes in the activities of private security squads and formation of strategies of personnel development within the Russia's National Guard troops require new technological decisions regarding personnel selection and certification. Therefore, the competency-based approach is relevant, as it comprises the models of behaviour for officers of certain positions and provides their job efficiency. The aim of the research is to develop the profiles of the position competencies for the officers of the private security guard. **Materials and methods.** The employed methods include: the methods of expert assessment, structured interview, J. Flanagan method of critical incidents, method of pair comparisons, methods of statistical analysis. **Results and Discussion.** Competency-based approach is a vital modern technology which makes it possible to tackle the tasks of combining the requirements of professional activities and management of personnel development, professional selection, certification, rotation and location of the personnel. The profiles of job competencies for the officers of private security squads were developed due to the expert assessment, these profiles being the basis for creating the models of competencies pertaining to the certain job position connected with security of objects. **Conclusions.** The technology of competency-based approach can be used as the means to increase the officers' performance efficiency, study the accurate perception of the profession, discover the general effective markers of the behaviour according to the officer's job position status, organize professional training aimed at performing certain functions.

**Keywords:** competency-based approach; professional competencies; job competencies; professional selection; personnel certification; job efficiency.

**Citation:** Khodova E. A., Goncharova N. A., Stolyarenko A. M. Technology of Competency-based Approach in Maintaining Activity of Private Security Squads of the Russia's National Guard Troops. *Psychopedagogy in Law Enforcement*. Vol. 24. No 4(79). 2019. Pp. 354–361 (In Russ.). DOI: 10. 24411/1999-6241-2019-14001

### References

1. Khodova E. A., Goncharova N. A. Forecasting Efficiency of Private Security Squads' Chief Officers basing on the Technology of Professional Competencies Assessment. *Bulletin of St Petersburg University of the Russian Ministry of Internal Affairs*. No 2(70). 2016. Pp. 199–202. (In Russ.)
2. Pryakhina M. V., Dushkin A. S., Martirosova N. V. Job Description of the Main Types of Activities in the System of the Russian Ministry of Internal Affairs according to the Competency-based Approach. St. Petersburg, 2012. 136 p. (In Russ.)
3. Martirosova N. V. Psychological Provision of Personnel Dislocation in Law Enforcement Public Order Squads. Candidate of Sciences dissertation (Psychology). St. Petersburg, 2014. 185 p. (In Russ.)
4. Tsvetkov V. L., Khrustaleva T. A., Rozhkov A. A., Krasnoshtanova N. N. Job Description Research: Modern Scientific Approaches for Improved Training of Specialists for the Russian Law Enforcement Bodies. *Bulletin of St. Petersburg University of the Russian Ministry of Internal Affairs*. No 4(72). 2016. Pp. 226–232. (In Russ.)
5. McClelland D. Identifying competencies with behavioural-event interviews. *Psychological Science*. 9(5). 1998. Pp. 331–339.
6. Winterton J., Winterton R. Implementing management standards in the UK / J. Winterton, R. Winterton. Academy of Human Resource Development Annual Conference / Honolulu, HA, 27 February-3 March. *Proceedings*. Vol. 2. 2002. Pp. 974–981.
7. Le Deist F. D., Stringfellow E., Winterton J. Typology of knowledge, skills and competences: Clarification of the concept and prototype. Cedefop Reference series; 64. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006. 131 p.
8. Tremblay M., Sire B. Remuner les competences plutot l'activite? *Revue Francaise de Gestion*, special issue, Le retour au travail. 1999. 126 (November-December). Pp. 129–139.
9. Tsvetkov V. L. Police Psychology: Spanish Experience. *Psychopedagogy in Law Enforcement*. No 4(59). 2014. Pp. 86–91. (In Russ.)
10. Bazarov T. Yu. Technology of Assessment Centre. *Human Resource Manager*. No 8. 2006. Pp. 4–13. (In Russ.)
11. Khodova E. A., Goncharova N. A. Testing the Programme of Formation and Development of job Competencies of Chief Officers of Various Levels in Private Security Squads. *Bulletin of St. Petersburg University of the Russian Ministry of Internal Affairs*. No 3. 2015. Pp. 176–181. (In Russ.)
12. Word P. 360 degree method. Transl. by A. Andreev. Moscow, 2006. 352 p. (In Russ.)
13. Social Psychological Climate in the Officers' Groups. Ed. by M. I. Maryin, Meshalkin E. A. Moscow, 2001. 312 p. (In Russ.)

Submitted 11.02.2019