

ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ МВД РОССИИ ПО ОПРОСАМ СЛУШАТЕЛЕЙ УЧЕБНЫХ КУРСОВ

Шулепин М. В.¹, Воронов В. В.²

Ключевые слова: Россия, дополнительное профессиональное образование, опрос слушателей, сотрудники полиции, повышение квалификации, направления развития.

Аннотация.

Цель статьи — представление возможностей развития дополнительной профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел для роста их человеческого и социального капиталов. В работе проведён социологический анализ функционирования института дополнительного профессионального образования сотрудников органов внутренних дел на базе ведомственной модели в системе Министерства внутренних дел (МВД) России.

Метод исследования — сравнительный анализ мониторингового опроса слушателей ВИПК МВД России в период 2011—2015 годов с авторским опросом в 2019 году слушателей того же учреждения и его территориальных подразделений, а также Факультета переподготовки и повышения квалификации Московского университета МВД РФ имени В.Я. Кикотя (N=384).

Информационную базу составляют данные статистики, регулярных мониторинговых опросов, проведенных в 2011—2015 годах на выборке из 18,2 тыс. слушателей учебных курсов ведомственных программ ДПО в ВИПК МВД России, а также результаты авторского социологического исследования.

Полученные результаты. В работе определены конкретные возможности такого развития: повышение профессионального уровня сотрудников, передача передового опыта, развитие правовых компетенций, развитие социальной коммуникации с гражданами, общественными объединениями, средствами массовой информации. Определены субъективные (слабая инициативность сотрудников) и объективные (ведомственная централизация) ограничения деятельности данного института. Представлены направления повышения эффективности дополнительного профессионального образования в деятельности сотрудников органов внутренних дел России: практическая ориентированность актуальных учебных программ, рост гибкости и разнообразия форматов обучения.

DOI: 10.21681/2226-0692-2022-1-69-78

Введение. В современных условиях нестабильности особую актуальность приобретает проблема эффективности профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел (ОВД) для поддержания правопорядка и общественной безопасности [1; 4; 9]. Высокая скорость социальных изменений в российском обществе диктует необходимость изучения вопросов активности субъектов ведомственного дополнительного профессионального образования (ДПО) — сотрудников ОВД: их мотивации, оценки полученных знаний, мобильности, социально-коммуникационного взаимодействия и деятельности в плоскости анализа возможных изменений ДПО, чтобы выявить основные тенденции и барьеры его развития. Востребованность актуальных и достоверных знаний о процессе функционирования существующего института ДПО в системе МВД России и ее восприятии ключевыми субъектами — сотрудниками ОВД в качестве референтной группы (слушателей учебных курсов) обу-

словлена научно-практической потребностью заинтересованных лиц в ведомстве и обществе иметь адекватное представление о текущем состоянии института ДПО в правоохранительной системе МВД. Указанное обстоятельство может выступить основанием для его корректировки в соответствии с функциями МВД и с позиции усложнения правоохранительной деятельности, а также современными социальными запросами общества в обеспечении правопорядка и безопасности граждан. Эти запросы обусловлены растущим социальным неравенством в российском обществе, порождающим новые формы асоциального поведения, изменчивым характером угроз общественной безопасности, изменениями технологической основы как совершения правонарушений, так и методов их расследования и профилактики.

Вместе с тем закрытость ведомственного института ДПО усложняет процесс его адаптации к внешней среде в современных условиях. Имеющееся противо-

¹ Шулепин Михаил Владимирович, аспирант Института социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Российская Федерация. E-mail: mihailshulepin@mail.ru

² Воронов Виктор Васильевич, доктор социологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН, г. Москва, Российская Федерация. E-mail: viktor.voronov@du.lv

речие между потребностями в профессиональных компетенциях, востребованных в служебной деятельности сотрудников ОВД и отвечающих современным социальным запросам общества в охране правопорядка, и фактическим содержанием и структурой подготовки ведомственного института ДПО представляется одним из барьеров в повышении эффективности их профессиональной деятельности. Очевидна дополнительная необходимость в социологическом анализе отраслевого ДПО МВД России как социального института, его влияния на возможности и ограничения повышения эффективности профессиональной деятельности сотрудников ОВД. Работа направлена на решение следующих задач:

- оценить опыт участия сотрудников ОВД в программах дополнительного профессионального обучения;
- выявить основные мотивы участия сотрудников в программах ДПО и воспринимаемые ими результаты обучения;
- определить потребности и ожидания от института ДПО;
- выявить факторы, негативно влияющие на качество исполнения служебных обязанностей;
- сравнить фактическое и востребованное содержание программ ДПО в системе МВД;
- оценить вклад программ ДПО в повышение качества исполнения служебных обязанностей;
- выявить направления повышения эффективности ДПО в работе сотрудников ОВД.

Методология и методы. Основой исследования выступает комплексный анализ развития ведомственного института ДПО на основе правового, образовательного, социально-экономического подходов. Проведен анализ отечественных и зарубежных работ по теме исследования. Изучены нормативные документы ДПО в системе МВД России, материалы статистики. В работе представлен сравнительный анализ мониторингового опроса слушателей Всероссийского института повышения квалификации (ВИПК) МВД России в период 2011—2015 годов [9, с. 64—70; 7] и авторского исследования, проведенного в 2019 году в том же учреждении. Эмпирическая база исследования представлена в форме массового анкетного социологического опроса среди сотрудников ОВД — слушателей ВИПК МВД России и факультета переподготовки и повышения квалификации Московского университета МВД (сентябрь — декабрь 2019 г., N = 384 чел.). Анкетирование проводилось раздаточным методом под контролем анкетера. Тип выборки: целенаправленная, со случайным отбором на последнем этапе.

Социально-демографические характеристики респондентов таковы: по полу респонденты представлены почти поровну: 49,7% — мужчины, 50,3% — женщины. По возрастным когортам респонденты представлены следующим образом: 21—30 лет (16,9%), 31—40 лет (50,8%), 41—50 лет (23,2%), старше 50 лет (1,3%). В исследовании приняли участие сотрудники ОВД с разным опытом службы. Средний стаж службы в системе МВД среди респондентов составил 12,4 лет. При этом распределение респондентов по стажу выглядит следующим образом: до 5 лет у 20,7% ответивших, от 6 до 10 лет стажа — у 19,4%, от 11 до 20 лет стажа — у 48,3%, более 20 лет стажа — у 11,6%.

Состав выборки достаточно разнороден с точки зрения стажа службы, который является важным фак-

тором, влияющим на восприятие потребностей службы и оценки соответствия им обучения в институте ДПО. Выборка также представляет различные категории сотрудников ОВД. Наибольшая часть респондентов (54,5%) относится к среднему начальствующему составу, еще треть (33,6%) — к старшему начальствующему составу. Более половины респондентов (62,5% ответивших) занимает текущую должность в течение 1—5 лет; еще 20,3% — от 5 до 10 лет, 7,3% — более 10 лет. Сформированная выборка референтной группы обладает достоверностью для оценки текущих тенденций в восприятии института ДПО его слушателями — сотрудниками ОВД, а также для определения роли отдельных социально-демографических и социально-профессиональных факторов в их мотивации, ожиданиях от дополнительного образования, отношении к полученным результатам и возможности их использования в профессиональной деятельности.

Результаты исследования и обсуждение. Полученные в ходе исследования данные позволили оценить текущее состояние дополнительного образования в системе МВД России. Предыдущие исследования, проведенные российскими специалистами, показывают, что недостаточный профессиональный уровень является самой распространенной причиной неэффективного исполнения служебных обязанностей. Такая оценка, данная самими сотрудниками ОВД, носит устойчивый характер на протяжении последних лет. Е.А. Тульская приводит результаты регулярных мониторинговых опросных исследований, проведенных в общей сложности на выборке из 18,2 тыс. слушателей ведомственных программ ДПО в ВИПК МВД России. Согласно им, в течение 2011—2015 гг. респонденты оценивали важность отдельных причин неэффективности служебной деятельности сотрудников ОВД следующим образом: низкий профессиональный уровень — 35,5% (от общего числа респондентов); формализм при выполнении служебных обязанностей — 25,2%; низкая поддержка со стороны населения — 16,3%; правовая некомпетентность сотрудников — 9,0%; отсутствие должного контроля со стороны руководителей — 3,9%; другие причины — 4,7% [9, с. 65—66]. Распределение ответов оказывается очень устойчивым и мало меняется на протяжении последних лет. Аналогичные данные представлены и в отчете ВИПК МВД России [7, с. 4]. Экспертные оценки, даваемые специалистами, также показывают, что фактический уровень теоретических и практических знаний сотрудников ОВД, способы и алгоритмы решения ими служебных задач нередко не совпадают с современными требованиями правоохранительной деятельности [3, с. 15—19]. На первом и втором местах в ранжированном перечне негативных факторов находятся формализм при исполнении служебных обязанностей (18,8% ответивших) и недостаток поддержки со стороны населения (14,1%). Наиболее значим фактор низкой профессиональной подготовки сотрудников ОВД (23,1%).

Респонденты признают достаточно существенной проблему дефицита профессиональных связей (социальной коммуникации) с коллегами (25%). Такое положение обусловлено текущим преобладанием закрытого вида социального капитала сотрудников ОВД, что выступает барьером в получении новых навыков и знаний

из-за отраслевой ограниченности социальных сетевых связей в формализованной должностной структуре системы МВД России и не обеспечивает условий для разнообразной горизонтальной передачи знаний и обмена профессиональным опытом. Более половины (51,5%) от общего «веса» факторов, негативно влияющих на служебную деятельность, находятся в сфере прямой ответственности института ДПО и непосредственно связаны с задачами передачи знаний и развитием компетенций сотрудников ОВД.

Восприятие сотрудниками ОВД ключевых проблем неэффективности служебной деятельности подтверждает роль и потенциальную ценность ДПО как института в их устранении. Этому способствует обязательный характер повышения квалификации (не реже одного раза в 5 лет) в системе МВД России. Ведомственным ДПО, в который входит 41 организация, включая филиалы, ежегодно охвачено около 50 тысяч сотрудников ОВД, что составляет 7% их общей численности [8].

Обязательность требований создает риски формального отношения к обучению со стороны всех участников образовательного процесса, влияя на мотивацию, содержание и результаты обучения. По результатам нашего опроса, более половины респондентов уже имели опыт участия в программах ДПО. Треть ответивших на соответствующий вопрос (33,2%) проходили дополнительное обучение один раз, 14,8% — два раза, 10,3% — три раза и более. Не имеют такого опыта 41,7% респондентов. Различия в опыте отражают различия в возрасте и общем стаже службы в системе ОВД. Эти данные в целом соответствуют типичной для ВИПК МВД России ситуации: по итогам исследования 2015 года, предыдущий опыт повышения квалификации имелся у 49% респондентов [7, с. 2]. У ряда респондентов имеется также опыт повышения квалификации в гражданских вузах.

Результаты опроса позволяют оценить личные мотивы участия в программах ДПО и представление респондентов об изучаемых образовательных программах. Ответы респондентов на вопрос о доминирующих мотивах участия в программах ДПО показали, что доминируют два мотива: профессиональное развитие (58,7% ответов) и соответствие институциональным требованиям (32,6% ответов). На первый взгляд может показаться, что доминирование мотива профессионального развития свидетельствует о высоком уровне личной мотивированности сотрудников ОВД. Однако почти треть респондентов указывает, что руководствуется внешними мотивами (требованиями переподготовки). Внутренние мотивы, которые можно назвать долгосрочными, связанные с возможностью использования повышения квалификации для вертикальной или горизонтальной профессиональной мобильности, в совокупности были выбраны лишь у 8,2% респондентов. Профессиональное развитие как повышение уровня профессиональной подготовки сотрудника ОВД через институт ДПО в текущих условиях мало связано с его карьерным ростом по субъективным (вакансии) и объективным (служебные нормативы) причинам. Однако личное профессиональное развитие без соответствующего роста карьерных возможностей вряд ли соответствует интересам развития самой системы МВД России.

Анализ условий принятия решения подтверждает доминирование формально-институциональных факторов участия в дополнительном обучении. При ответе на открытый вопрос о том, кто принимал решение о направлении на дополнительное обучение, подавляющее большинство (98,2% ответивших) указали на вышестоящее руководство. Лишь менее 2% респондентов заявили о наличии собственной инициативы, что свидетельствует о важнейшем потенциальном значении данного фактора в повышении эффективности ДПО в результатах деятельности сотрудников ОВД. Респондентам было также предложено оценить значимые причины участия в дополнительном обучении: «исполнение требований законодательства», «личное стремление к своему профессиональному развитию», «перспективы продвижения по службе», «несоответствие базового образования виду служебной деятельности», «предстоящая смена профиля служебной деятельности», «увеличение уровня денежного содержания». При оценке ситуации в целом респонденты более сдержанно оценивали роль мотива профессионального развития. Относительный вес данного мотива уменьшился почти на 20 процентных пунктов. Напротив, долгосрочные мотивы оказались выражены гораздо более явно, — например, мотив ролевого соответствия, который может быть отнесен к институциональным мотивам. Хотя профессиональное развитие сотрудника (декларируемая цель дополнительного образования) признается значимым мотивом принятия решения, более существенное значение играют внешние институциональные стимулы.

Для анализа внешних социально-демографических характеристик слушателей ведомственного ДПО был проведен дополнительный анализ. Слушатели-женщины значительно более, чем мужчины, оценивали роль мотива профессионального развития как основания своего участия в дополнительном обучении. Мужчины, напротив, более высоко оценивали роль институциональных и стратегических мотивов. Для сотрудников ОВД мужского пола характерна более прагматическая мотивационная структура. Сотрудники женского пола склонны в большей мере рассматривать дополнительное профессиональное обучение как способ развития человеческого капитала. Однако при этом они не рассматривают его в качестве ресурса и условия профессиональной мобильности.

Проведенные исследования показали: слушатели программ ДПО считают, что среди основных функций данного института (контролирующая, мотивационная, передачи знаний, мобильности, социально-коммуникационная) главными являются три. Во-первых, получение информации об опыте деятельности ОВД в России. Во-вторых, повышение уровня теоретических знаний. В-третьих, овладение навыками исполнения служебных обязанностей, соответствующими занимаемой ими должности [7, с. 5]. Варианты приоритета из указанных трёх функций ДПО для повышения квалификации выбрали соответственно 28,6%, 25,2% и 22,0% респондентов. Была также рассмотрена оценка респондентами восприятия институциональных функций ДПО с учетом двух дополнительных факторов: уровня занимаемой должности сотрудников, а также соответствия между фактическими и ожидаемыми институциональ-

Основные задачи института ДПО сотрудников ОВД,
в % от общего числа выборов, совершенных респондентами (N=384),
2019 г.

Задачи института ДПО	Для среднего начальствующего состава		Для старшего начальствующего состава	
	фактические	ожидаемые	фактические	ожидаемые
Повышение общеобразовательного уровня сотрудников	31,7	23,9	24,7	17,0
Изучение нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ОВД	23,3	20,1	26,3	19,7
Совершенствование практических навыков исполнения служебных обязанностей по должности	22,6	33,1	17,0	26,5
Доведение информации о передовом опыте деятельности других подразделений МВД России	10,4	16,5	18,2	26,7
Доведение информации о передовом опыте деятельности правоохранительных органов зарубежных государств	2,2	2,4	4,9	3,8
Профилактика профессионального выгорания	2,4	3,1	3,5	4,6
Формальное выполнение требований нормативно-правовых документов	7,4	0,9	5,4	1,7

Примечание: допускалось до двух вариантов ответа.

ными функциями. В таблице 1 показано распределение ответов респондентов на вопрос о фактических и ожидаемых (желательных) задачах института ДПО в системе МВД России (респонденты могли выбрать до двух вариантов ответа).

По данным таблицы 1, наибольшее несоответствие фактического содержания программ подготовки основным задачам института ДПО, по мнению проходящих переподготовку сотрудников, проявляется в двух аспектах:

- превалирование изучения общеобразовательных дисциплин над отработкой практических навыков служебной деятельности;
- недостаточный объем информации о передовом опыте территориальных ОВД.

Предварительный вывод, который можно сделать из анализа данных, заключается в следующем: в настоящее время институт ДПО в системе правоохранительных органов более ориентирован на трансляцию общетеоретических знаний, тогда как его ожидаемая ценность связана с передачей практического опыта и знаний.

Эта закономерность носит достаточно универсальный характер и показывает, что потребности сотрудников ОВД в практических компетенциях, необходимых им для служебной деятельности, существующим

институтом не удовлетворяются по этому критерию. Зарубежный опыт деятельности правоохранительных органов считается ограничено применимым для российской практики и не рассматривается как существенная задача института ДПО.

Вместе с тем имеющийся разрыв между фактическими и ожидаемыми задачами института ДПО не должен восприниматься как признак её дисфункциональности. Систематизирующие теоретические знания формируют универсальные компетенции, а потому могут быть более функциональными с точки зрения долгосрочных эффектов профессиональных институтов. Задачи института ДПО связаны с его способностью быстро и оперативно восполнять дефицит компетенций, необходимых для профессиональной деятельности [6]. Предположив, что более опытные сотрудники ОВД могут дать более точные экспертные оценки функционирования института ДПО, был проведен дополнительный анализ. Исследователи повторили предыдущие расчеты, разделив всех респондентов на две большие группы: тех, чей стаж службы менее и более 5 лет соответственно. Сопоставление показало, что больший опыт деятельности в ОВД не влияет на представление о том, в чем должно заключаться повышение квалификации профессионалов в этой сфере. Если среди сотрудников с небольшим стажем институт ДПО ассоциируется прежде всего

с повышением общеобразовательного уровня (27,9%), то для более опытных сотрудников его приоритетная функция — это изучение нормативно-правовой базы (32,5%). Такое расхождение может объясняться различием в программах, в которых участвуют сотрудники с разным стажем. Результаты исследования показали, что опытные сотрудники гораздо более остро чувствуют несоответствие между необходимым и фактическим уровнем получения практических знаний и навыков: соответствующая дельта оценок составила 15,4 процентных пункта (п/п), почти в два раза выше, чем для более молодых сотрудников. Отрицательная дельта оценок оказалась наиболее высокой для изучения нормативно-правовой базы, которая для опытных сотрудников составила –11,5 п/п, а для новичков — только –4,1 п/п. Более опытные сотрудники, лучше понимающие фактические потребности в компетенциях, более критично оценивают существующую систему ДПО с точки зрения ее соответствия актуальным потребностям роста профессионализма. Система повышения квалификации, по их мнению, существенно отстает от потребностей в практических навыках и уделяет избыточное значение правовым аспектам служебной деятельности, изучение которых не требует обращения к специализированным образовательным институтам.

Полученные данные показывают дифференцированное восприятие функций института ДПО в зависимости от категории сотрудников ОВД. Если для среднего начальствующего состава наиболее актуальной задачей ДПО считается получение практических навыков служебной деятельности, то для старшего начальствующего состава одинаково важны получение практических навыков и изучение лучшего опыта подразделений МВД

России. Это отражает различие в сферах ответственности двух категорий сотрудников ОВД: от старшего начальствующего состава ожидаются более высокие аналитические способности, умение планировать деятельность подразделений и адаптировать ее в зависимости от ситуации. Наличие информации о релевантном опыте других подразделений и способность применять его в собственной деятельности способствует качеству и эффективности деятельности ОВД, и старший начальствующий состав играет в этом ключевую роль.

Таблица 2 суммирует полученные от респондентов данные о восприятии фактического и желаемого тематического содержания программ ДПО средним и старшим начальствующим составом и подтверждает вывод о существовании заметного разрыва между фактическим и ожидаемым (предпочтительным) содержанием программ ДПО в учебных заведениях МВД России.

Приоритетными тематическими направлениями в программах ДПО остаются правовые и общетеоретические предметы, тогда как среди образовательных потребностей респондентов первое место принадлежит развитию практических навыков профессиональной деятельности. Слушатели программ ДПО хотели бы также получать больше психологических знаний и больше знакомиться с лучшими практиками правоохранительных органов.

Структура и приоритеты профессиональных компетенций, заложенных в программах ДПО, не в полной мере отвечают актуальным потребностям повышения профессионального уровня сотрудников. В отношении развития профессиональных компетенций сотрудников ОВД наблюдается явный дефицит практических знаний, умений и навыков. Слушатели в ходе обучения получают

Таблица 2

Профессиональные знания, умения и навыки, получаемые в институте ДПО сотрудниками ОВД, в % от общего числа выборов, совершенных респондентами (N=384), 2019 г.

Знания, умения, навыки	Для среднего начальствующего состава		Для старшего начальствующего состава	
	фактические	ожидаемые	фактические	ожидаемые
Теоретические основы управленческой деятельности	23,1	16,0	31,6	23,3
Правовые знания по исполнению служебных обязанностей	32,9	26,9	25,8	17,9
Психолого-педагогические знания	4,2	5,4	8,4	12,3
Практические навыки профессиональной деятельности	18,5	32,3	13,7	24,4
Знание особенностей деятельности органов внутренних дел	14,1	11,2	12,3	10,6
Знания о передовом опыте профессиональной деятельности подразделений в стране и за границей	6,7	7,9	8,0	11,5
Другое	0,4	0,2	0,2	0,0

Примечание: допускалось до двух вариантов ответа.

преимущественно теоретические и нормативно-правовые профессиональные знания. Как показывают наши данные, это остается в значительной мере нерешенной проблемой и в настоящее время.

Для уточнения содержания различий в повышении профессионального уровня между средним и старшим начальствующим составом респондентам был задан соответствующий вопрос. Результаты ответов представлены в таблице 3.

Таблица 3

Оценка респондентами ключевых различий в содержании программ ДПО для среднего и старшего начальствующего состава ОВД, в % от общего числа выборов, совершенных респондентами (N=384), 2019 г.

Вариант ответа	%
Уровень повышения правовых знаний	25,3
Степень изучения нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ОВД	19,3
Глубина овладения практическими навыками исполнения служебных обязанностей по должности	34,1
Степень изучения информации о передовом опыте правоохранительной деятельности в РФ	16,3
Степень изучения информации о передовом опыте правоохранительной деятельности в зарубежных странах	3,9
Другое	1,2

Примечание: допускалось до двух вариантов ответа.

Полученные ответы в целом воспроизводят представление о том, какие направления образовательной деятельности института ДПО являются приоритетными. На первое место слушатели ставят практические навыки служебной деятельности и полагают, что никакого различия в программах для среднего и старшего начальствующего состава быть не должно.

Значимые различия между образовательными потребностями и фактическим содержанием программ ДПО в системе МВД России ведет к доказательному выводу, что результаты обучения в современных социальных условиях не является самоочевидными и нуждаются в критической оценке в разных аспектах со стороны слушателей. Однако регулярные исследования, проводимые в ВИПК МВД России, показывают стабильно растущий уровень удовлетворенности слушателей. По данным, приводимым Е.А. Тульской, в среднем за 2011—2015 годы 63,3% слушателей-респондентов заявили, что учебно-тематический план обучения полностью соответствует задачам служебной деятельности [9, с. 68]. Аналогичная оценка была дана при оценке соответствия направлению служебной деятельности полученных знаний, умений и навыков (65,9%). При этом за обследованный период произошло значительное улучшение обоих показателей: число полностью удовлетво-

ренных учебно-тематическим планом выросло с 50,3% в 2011 г. до 80,6% в 2015 г., а число полностью удовлетворенных полученными знаниями, умениями и навыками выросло соответственно с 52,4% до 81,1% [9, с. 68—69]. В отчете ВИПК приводятся близкие результаты: 83,4% респондентов заявили, что полученные знания, умения и навыки полностью соответствуют направлению их служебной деятельности [7, с. 6]. Данные мониторинговых исследований также показывают высокую готовность слушателей позитивно оценивать результаты обучения. С социологической точки зрения столь высокие цифры, полученные в ходе массового опросного исследования, могут быть признаком действия искажающих факторов ведомственного влияния, в частности, возможного стремления слушателей давать социально одобряемые или ожидаемые ответы в ситуации, когда опрос не является анонимным и проводится в рамках отношений формальной субординации. При этом недостаточный профессиональный уровень, по мнению самих сотрудников ОВД, продолжает оставаться главной причиной низкой эффективности служебной деятельности. В исследовании авторов были использованы два типа индикаторов для оценки результатов участия сотрудников в программах ДПО: 1) степень ее соответствия направлению служебной деятельности и 2) оценка вклада полученных знаний в эффективность служебной деятельности. Ответы респондентов на вопрос «Соответствует ли, на Ваш взгляд, программа обучения направлению Вашей служебной деятельности?» дали разные оценки степени соответствия программ ДПО направлению служебной деятельности. Полное соответствие отмечает немного более трети респондентов (35,9%). Также следует отметить, что каждый восьмой респондент (12,8%) предпочел уклониться от однозначного ответа на этот вопрос, выбрав вариант «Затрудняюсь ответить» или отказавшись отвечать на него в принципе. С учетом указанных выше особенностей контекста прохождения экспертного опроса расхождений между желаемым и фактическим содержанием обучения в институте ДПО, степень удовлетворенности слушателей результатами своего обучения является не такой высокой, как приводится в ведомственной системе повышения квалификации. Оценивая способность полученных знаний оказать помощь в служебной деятельности, респонденты нашего опроса были склонны к аналогичному паттерну ответов, хотя и более смещенному в позитивную сторону. Больше половины респондентов (51,8%) считают, что знания, полученные в ДПО, окажут им существенную помощь в работе. Пятая часть (21,6%) — «незначительную помощь». Устойчиво критичное отношение к полезности программ ДПО демонстрирует более четверти от всех опрошенных.

Для повышения точности диагностики проблем и «узких мест» в ее сопряжении с практической деятельностью ОВД и с учетом действия потенциальных искажающих факторов, в работе проведен дополнительный статистический анализ, чтобы лучше понять фактическую эффективность института ДПО и основные источники существующих проблем. В результате было выявлено, что занимаемая должность, стаж службы в занимаемой должности, а также наличие или отсутствие предыдущего опыта участия в программах ДПО не

оказывают существенного влияния на оценку степени их соответствия направлению служебной деятельности сотрудников ОВД.

Более детальный анализ показал, что эта зависимость не является линейной и носит сложный характер. Если сотрудники со средним стажем (от 6 до 20 лет) демонстрируют в целом мало негативное отношение к программам ДПО (8,5% ответов), то для «новичков» (стаж до 5 лет) и «старожилов» (стаж более 20 лет), наоборот, характерен определенный скепсис (21,3% и 11,9% ответов соответственно). Указанные особенности могут свидетельствовать о необходимости учёта данного фактора при составлении программ ДПО.

В специфических институциональных условиях проведения опроса слушателей и высокой вероятности действия фактора социальных ожиданий даже умеренно негативная оценка может интерпретироваться как показатель определенных проблем в функционировании института ДПО. Для менее опытных сотрудников (до 5 лет службы) такое несоответствие может быть следствием недостаточно точной «настройки» программ ДПО под нужды начинающих сотрудников ОВД. Для тех, кто выбирает максимально положительные оценки, может влиять эффект новизны, а недостаток опыта не позволяет достаточно рационально и взвешенно оценить результаты обучения с точки зрения их практической ценности.

Группа наиболее опытных сотрудников (более 20 лет службы) демонстрирует относительно скептическое отношение к программам ДПО, однако паттерн их ответов несколько иной. Они избегают крайних оценок и предпочитают выбирать умеренно-позитивный вариант ответа. Однако для них в большей мере характерна доминирующая стратегия служебной деятельности и снижение восприимчивости к новым знаниям и способам действия. Проверка этой гипотезы требует проведения отдельных психолого-педагогических исследований.

Группа сотрудников ОВД со средним опытом (6—20 лет службы) склонна давать наиболее позитивные оценки программам ДПО с точки зрения их соответствия служебной деятельности. У них нет завышенных ожиданий от института ДПО и своими высокими оцен-

ками они могут передавать свою общую удовлетворенность от участия в программе, которая является для них способом повышения социального капитала и смены социальных и профессиональных коммуникативных связей.

Выявленные различия между группами сотрудников могут также быть связаны с особенностями конкретных программ обучения. Была выявлена тенденция к более сдержанным оценкам полезности обучения среди тех, у кого уже имеется опыт обучения по программам ДПО: дополнительные знания «окажут существенную помощь в служебной деятельности» — 53,8% ответов, а «не окажут существенной помощи» — 40,1% ответов. Доля тех, кто считает обучение очень полезным, также оказалась более высокой среди менее опытных сотрудников (57,2%), что может быть связано с эффектом новизны и недостаточно точным представлением о будущих потребностях в тех или иных компетенциях.

Различие между сотрудниками ОВД в отношении доминирования внешних или внутренних мотивов дополнительной профессиональной подготовки представлено на рисунках 1 и 2.

Статистический анализ показал, что между личными мотивами обучения и каждым из индикаторов результатов существует устойчивая связь: критерий хи-квадрат (χ^2) для них составил соответственно 40,3 (значимость различий по χ^2 Пирсона $p \leq 0,01$) и 40,8 (значимость различий по χ^2 Пирсона $p \leq 0,01$). Более детальное изучение данных показало, что такой эффект достигается прежде всего за счет сотрудников с доминированием мотива личного профессионального роста.

Из рисунков следует, что слушатели с доминированием внутренней мотивации, то есть стремления к личному профессиональному развитию, демонстрируют более высокую оценку результатов обучения, чем респонденты с доминированием внешней мотивации (проходящие обучение в целях соответствия формальным требованиям). Такой результат согласуется с психолого-педагогическими исследованиями, показывающими влияние внутренней (учебной) мотивации на эффективность и результаты обучения [2; 10; 11; 12]. Этот вывод необходимо учитывать при проектировании об-



Рис. 1. Влияние мотивации респондентов на оценку соответствия программы обучения направлению служебной деятельности, % от числа ответивших (N=384), 2019 г.

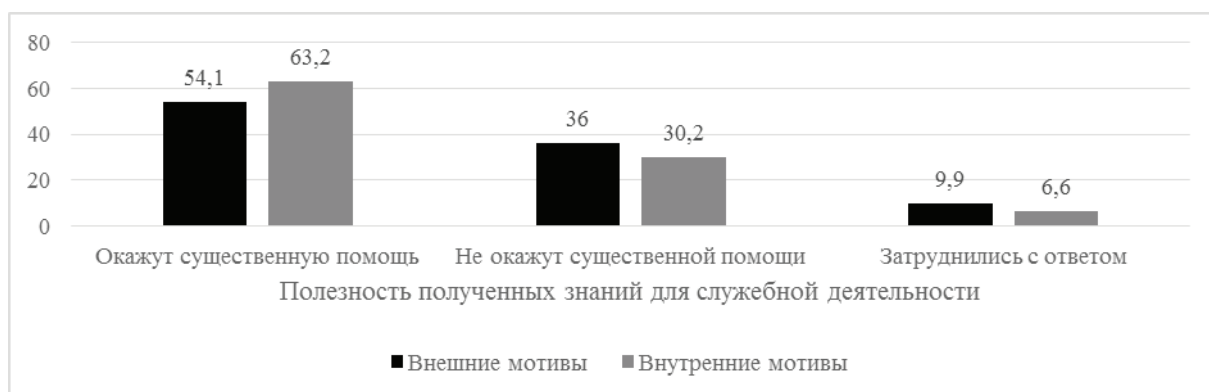


Рис. 2. Влияние мотивации респондентов на оценку полезности полученных знаний для служебной деятельности, % от числа ответивших (N=384), 2019 г.

разовательных моделей ведомственного института ДПО в системе МВД России, отличающегося известной степенью формализма.

Выводы. Обобщая полученные в ходе вторичных и авторских социологических исследований результаты, можно констатировать, что недостаточный профессионализм у сотрудников ОВД (недостаток навыков профессиональной работы в современном обществе) — главный фактор, негативно влияющий на качество исполнения служебных обязанностей. Это обуславливает актуальность и ценность повышения квалификации посредством института ДПО, его ценность для всей системы МВД России. Для него в настоящее время характерен заметный уровень формализма ведомственного института ДПО, что снижает инициативность сотрудников ОВД в повышении профессионализма. Отсутствие гибких возможностей выбора программ обучения и высокая роль внешних мотивов не способствует развитию профессиональных компетенций.

В действующих программах ДПО доминируют теоретические и формальные знания, тогда как потребность в практико-ориентированных знаниях и компетенциях, непосредственно задействованных в ходе служебной деятельности, остается удовлетворенной частично.

В настоящее время лишь формируются эффективные и прозрачные механизмы, которые бы увязывали результаты обучения по программам ДПО с возможностями профессиональной вертикальной и горизонтальной мобильности сотрудников ОВД, что приводит к снижению стратегической ценности образования сотрудников в ведомственном институте ДПО и их личной мотивации, а также уменьшению институциональных возможностей развития и эффективного использования человеческого и социального капиталов в профессиональной деятельности.

Полученные в ходе исследования результаты в совокупности с выводами других специалистов показывают ключевые «узкие места» современного института ДПО сотрудников ОВД и закладывают основу для разработки мер и направлений по совершенствованию образовательных подходов ведомственного института ДПО системы МВД России, среди которых важную роль играют практическая ориентированность актуальных учебных программ, а также рост гибкости, разнообразия форматов дополнительного профессионального обучения и их корреляции с профессионально-трудовой мобильностью сотрудников.

Литература

1. Васильева И.Н. О социальной коммуникации органов внутренних дел с гражданами (по результатам экспертного опроса) // Социологические исследования. 2021. № 2. С. 152—158. DOI: 10.31857/S013216250010873-3
2. Гнездилова Л.Б., Гнездилов М.А. Мотивация обучения студентов как основа эффективной учебной деятельности в вузе. М.: Спутник+, 2017. 76 с.
3. Коблов Ф.Ч., Хадиков Р.Ш. К вопросу о совершенствовании профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел в период прохождения обучения в образовательных организациях МВД России // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 47. С. 15—19.
4. Лесовик И.В. Дополнительное профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел как важнейшее условие повышения эффективности их профессиональной деятельности // Вестник Воронежского института МВД России. 2010. № 4. С. 172—175.
5. Мертон Р. Явные и латентные функции / Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. / Пер. с англ. Е. Н. Егоровой и др. М.: АСТ: Хранитель, 2006. С. 105—187.
6. Ключарев Г.А., Диденко Д.В., Латов Ю.В., Латова Н.В. Непрерывное образование — стимул человеческого развития и фактор социально-экономических неравенств / Под ред. Ю.В. Латова. М.: ЦСПиМ, 2014. 433 с. ISBN 978-5-906001-27-6.
7. Отчет по результатам изучения мнения слушателей ВИПК МВД России, проходивших обучение в 8-м учебном сборе (с 8 по 23 сентября 2015 года). / О.Е. Каткова. Домодедово: ВИПК МВД России, 2015. 14 с.

8. План дополнительного профессионального образования сотрудников (федеральных государственных гражданских служащих и работников) МВД России в 2021 году. URL: http://mvd.ru/upload/site133/document_file/uo/14-1Plan.pdf (дата доступа: 20.06.2021).
9. Тульская Е.А. Внутренний мониторинг образовательного процесса как индикатор качества дополнительного профессионального образования в системе МВД России (на примере ВИПК МВД России) // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников Министерства внутренних дел Российской Федерации. 2016. № 3. С. 64—70.
10. Яковлева А.А., Иванова И.А. Влияние мотивационно-ценностных ожиданий первокурсников на результаты обучения // Формирование общекультурных и профессиональных компетенций финансиста. М. : СВИФТ, 2017. С. 21—28.
11. Adler R.M., Bridgeman B., Liu O.L. Measuring learning outcomes in higher education: motivation matters // Educational Researcher. 2012. Vol. 41. Pp. 352–362.
12. Paulhus D. L. Socially desirable responding: the evolution of a construct. In: The Role of Constructs in Psychological and Educational Measurement / Ed. by H.I. Braun, D.N. Jackson, D. E. Wiley. Mahwah: Erlbaum, 2002. Pp. 49–69.

SPECIAL FEATURES OF FUNCTIONING OF FURTHER VOCATIONAL EDUCATION IN THE SYSTEM OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF RUSSIA ACCORDING TO STUDENT OPINION POLLS

Mikhail Shulepin³, Viktor Voronov⁴

Keywords: *Russia, further vocational education, student opinion polls, police officers, advanced training, lines of development.*

Abstract.

Purpose of the study: presenting opportunities for developing the potential for further vocational training of police officers in order to increase their human and social capitals. The paper presents a sociological analysis of functioning of the institution of further vocational education of police officers based on the departmental model used in the system of the Ministry of Internal Affairs (MIA) of Russia.

Method used: a comparative analysis of a monitoring poll of students of the All-Russian Institute for Advanced Training of the Ministry of Internal Affairs of Russia in the period of 2011 to 2015 with the authors' poll carried out in 2019 with students of the same institute and its territorial branches as well as of the Retraining and Advanced Training Faculty of Kikot' Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation (N=384).

Statistical data resulting from regular monitoring polls carried out in the period of 2011 to 2015 with a sampling of 18.2 thousand participants in training courses of institutional programmes of further vocational education conducted by the All-Russian Institute for Advanced Training of the Ministry of Internal Affairs of Russia as well as the results of sociological research carried out by the authors constitute the information base of this study.

Results obtained. Specific opportunities for such development are identified in the work: improving the professional level of officers, sharing of best practice, developing legal competencies, developing social communication with citizens, public associations and the media. Subjective (weak initiative of officers) and objective (institutional centralisation) restrictions for the activities of this institution are identified. Lines for increasing the efficiency of further vocational education in the work of Russia's police officers are presented: practical orientation of current curricula, increasing the flexibility and variety of training formats.

References

1. Vasil'eva I.N. O sotsial'noi kommunikatsii organov vnutrennikh del s grazhdanami (po rezul'tatam ekspert-oprosa). Sotsiologicheskie issledovaniia, 2021, No. 2, pp. 152–158. DOI: 10.31857/S013216250010873-3
2. Gnezdilova L.B., Gnezdilov M.A. Motivatsiia obucheniia studentov kak osnova effektivnoi uchebnoi deiatel'nosti v vuze. M. : Sputnik+, 2017. 76 pp.

³ Mikhail Shulepin, Ph.D. student at the Institute of Sociology of the Federal Centre of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation. E-mail: mihailshulepin@mail.ru

⁴ Viktor Voronov, Dr.Sc. (Sociology), Professor, Leading Researcher at the Institute of Sociology of the Federal Centre of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation. E-mail: viktor.voronov@du.lv

3. Koblov F.Ch., Khadikov R.Sh. K voprosu o sovershenstvovanii professional'noi podgotovki sotrudnikov organov vnutrennikh del v period prokhozheniia obucheniia v obrazovatel'nykh organizatsiakh MVD Rossii. Nauchno-metodicheskii elektronnyi zhurnal "Kontsept", 2016, t. 47, pp. 15–19.
4. Lesovik I.V. Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie sotrudnikov organov vnutrennikh del kak vazhneishee uslovii povysheniia effektivnosti ikh professional'noi deiatel'nosti. Vestnik Voronezhskogo instituta MVD Rossii, 2010, No. 4, pp. 172–175.
5. Merton R. Iavnye i latentnye funktsii. Merton R. Sotsial'naiia teoriia i sotsial'naiia struktura. Per. s angl. E. N. Egorovoi i dr. M. : AST: Khranitel', 2006, pp. 105–187.
6. Kliucharev G.A., Didenko D.V., Latov Iu.V., Latova N.V. Nepreryvnoe obrazovanie – stimul chelovecheskogo razvitiia i faktor sotsial'no-ekonomicheskikh neravenstv. Pod red. Iu.V. Latova. M. : TsSPiM, 2014. 433 pp. ISBN 978-5-906001-27-6.
7. Otchet po rezul'tatam izucheniia mneniia slushatelei VIPK MVD Rossii, prokhodivshikh obuchenie v 8-m uchebnom sbore (s 8 po 23 sentiabria 2015 goda). O.E. Katkova. Domodedovo : VIPK MVD Rossii, 2015. 14 pp.
8. Plan dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniia sotrudnikov (federal'nykh gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh i rabotnikov) MVD Rossii v 2021 godu. URL: http://mvd.ru/upload/site133/document_file/uo/14-1Plan.pdf (data dostupa: 20.06.2021).
9. Tul'skaia E.A. Vnutrennii monitoring obrazovatel'nogo protsessa kak indikator kachestva dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniia v sisteme MVD Rossii (na primere VIPK MVD Rossii). Vestnik Vserossiiskogo instituta povysheniia kvalifikatsii sotrudnikov Ministerstva vnutrennikh del Rossiiskoi Federatsii, 2016, No. 3, pp. 64–70.
10. Iakovleva A.A., Ivanova I.A. Vliianie motivatsionno-tsennostnykh ozhidanii pervokursnikov na rezul'taty obucheniia. Formirovanie obshchekul'turnykh i professional'nykh kompetentsii finansista. M. : SVIFT, 2017, pp. 21–28.
11. Adler R.M., Bridgeman B., Liu O.L. Measuring learning outcomes in higher education: motivation matters. Educational Researcher. 2012. Vol. 41. Pp. 352–362.
12. Paulhus D. L. Socially desirable responding: the evolution of a construct. In: The Role of Constructs in Psychological and Educational Measurement. Ed. by H.I. Braun, D.N. Jackson, D. E. Wiley. Mahwah: Erlbaum, 2002. Pp. 49–69.

