

самооценки личности, развитие коммуникативных навыков. Руководителю рекомендуется при общении с сотрудниками данного типа избегать развязности и грубости, так как это может вызвать вспышки агрессии; демонстрировать дружелюбие, уважение с целью осознанного подчинения сотрудников руководителю.

Отличительная особенность акцентуаций, по авторитетному мнению Н.И. Малыхиной, состоит в том, что акцентуированные или крайние варианты отдельных свойств характера психически здорового человека особенно ярко проявляются только в определенных, сложных для субъекта обстоятельствах, предъявляющих «повышенные требования к месту наименьшего сопротивления в характере данного типа» [2, с. 718–721], к таким можно отнести особые условия службы, общение с деструктивным контингентом и другие негативные стороны служебной деятельности.

Очевидно, что со стороны руководителя должно присутствовать сдерживающее воспитательное воздействие в отношении акцентуированных сотрудников, так как данный факт способствует различным социальным формам поведения.

#### **Список использованных источников**

1. Носс, И.Н. Профильные акцентуации характера в личностно-профессиональной диагностике сотрудников правоохранительных органов / И.Н. Носс, В.Г. Булыгина, Н.Е. Лысенко // Медицина тр. и пром. экология. – 2020. – Т. 60, № 7. – С. 443–449.

2. Малыхина, Н.И. Криминалистическое учение о лице, совершившем преступление / Н.И. Малыхина // Научные труды. – М. : Юрист, 2017. – Т. 2. – Вып. 17. – С. 718–721.

УДК 159.923

***Е.И. Ховавко***

### **ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СЛУЖЕБНОЙ КАРЬЕРОЙ ПОДЧИНЕННЫХ СОТРУДНИКОВ**

Работа любой организации настолько эффективна, насколько эффективно управление ее различными процессами, в том числе управление служебной карьерой персонала. На первый взгляд карьера является исключительно личным делом каждого, вместе с тем карьерный рост любого индивида оказывает существенное влияние на коллективные интересы внутри организации, что сказывается на ее работе в целом.

Карьера является объективной необходимостью для улучшения как своего материального благосостояния, так и удовлетворения личных амбиций, отражением представления перспектив профессионального развития сотрудника и его личностных представлений о служебном совершенствовании.

Карьерный рост требует постоянного развития и движения вперед, и напрямую связан с активной и успешной деятельностью сотрудника в служебной деятельности, которая определяет темп карьерного роста. Нормальный темп карьерного роста означает последовательное продвижение по служебной лестнице пропорционально полученному опыту при исполнении должностных обязанностей в той или иной должности.

Действующее законодательство о службе в органах внутренних дел гарантирует продвижение по службе, увеличение размера денежного содержания исходя из результатов работы и уровня квалификации сотрудника, таким образом определяя карьерный рост как оценку деятельности сотрудника.

Согласно теории управления персоналом существенная роль принадлежит формированию резерва выдвижения на вышестоящие должности. С целью поддержания надлежащего профессионального уровня сотрудников органов внутренних дел предусмотрена процедура прохождения повышения квалификации не реже одного раза в пять лет. Для проверки на соответствие занимаемой должности в органах внутренних дел проводится аттестационная проверка, в рамках которой комиссией рассматривается исходя из представленных материалов личность аттестуемого, задаются различного рода вопросы для проверки уровня знаний и подготовки сотрудника.

Данная процедура призвана способствовать повышению эффективности прохождения службы в органах внутренних дел, в том числе корректировке решения проблем в том или ином ее направлении. По результатам аттестации аттестационная комиссия может не только вынести заключение о соответствии или несоответствии сотрудника занимаемой должности, но предложить руководителю органа внутренних дел для реализации меры, способствующие продвижению сотрудника по службе.

Как полагает В.Б. Гайдов, задачами аттестационной проверки являются объективная и полная оценка нравственных, деловых и профессиональных качеств, знаний, умений и навыков аттестуемых; определение степени соответствия сотрудников занимаемым должностям и перспективы их служебного использования; исключение возможности проявления кадрового протекционизма, создание условий для формирования высококвалифицированного кадрового потенциала органов внутренних

дел; создание стимулов для развития профессиональной активности аттестуемых. Данное мнение полностью соответствует нашим представлениям о задачах аттестации.

Таким образом, в настоящее время в органах внутренних дел потенциал института аттестационной проверки должен задействоваться в полной мере и совершенствоваться. Первоочередной задачей аттестации должно стать определение перспектив к дальнейшему перемещению сотрудника, а также включения его в резерв кадров на выдвижение. Проверка знаний, умений, навыков, способностей и реальных возможностей сотрудника должна быть способом определения перспектив, а повышение квалификации сотрудника – основанием для проведения внеочередной аттестации для продвижения сотрудника.

УДК 374

*О.Н. Яцушно*

### **ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ**

В современных условиях основным принципом построения образовательного процесса в учреждении образования является ориентация на развитие личности обучающегося, вооружение его способами действий, позволяющих продуктивно учиться, реализовывать свои образовательные потребности, познавательные интересы и будущие профессиональные запросы. Поэтому в качестве основной задачи учреждения образования выдвигается задача организации образовательной среды, способствующей развитию личности обучающегося.

Решение поставленной задачи напрямую зависит от профессиональной компетентности педагогических кадров. Педагог – ключевая фигура реформирования образования. Главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим обучающимся, становится умение учиться.

Неотъемлемой составляющей профессионализма и педагогического мастерства педагога считаем его профессиональную компетентность.

Структура профессиональной компетентности педагога может быть раскрыта через его педагогические умения. Модель профессиональной компетентности педагога выступает как единство его теоретической и практической готовности. Педагогические умения объединяем в четыре группы.