

наглядных и мультимедийных средств. Кроме того, интерактивные возможности данной программы могут облегчить усвоение обучающимися первых курсов сложного теоретического материала общеюридических и отраслевых учебных дисциплин.

УДК 351.74

*Ю.Л. Сиваков, профессор кафедры управления органами внутренних дел факультета повышения квалификации и переподготовки руководящих кадров Академии МВД Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент*

### **О ФОРМИРОВАНИИ РАЦИОНАЛЬНО-ПРАВОВОГО МЫШЛЕНИЯ У РУКОВОДЯЩЕГО СОСТАВА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Появившийся двадцать три года назад стратегический декларативный лозунг «ВМЕСТЕ ЗА СИЛЬНУЮ И ПРОЦВЕТАЮЩУЮ БЕЛАРУСЬ!» предполагал последующую его трансформацию в стратегическую цель системы государственного управления, поскольку цель – это СОСТОЯНИЕ. Двигаясь в определенном направлении, необходимо осознавать куда и зачем мы идем, т. е. представлять убедительно и наглядно образную картину будущего – ВИДЕНИЕ. Видение гармонично сочетается с осознанием правильности целеполагания, порождает созидательную энергию, воодушевление и деловую активность, поскольку здравомыслящие люди видят свою роль в этом процессе и чувствуют свою необходимость. В то время это видение для многих было чем-то смутным и иллюзорным, сегодня только слепой не видит результатов реализации этого посыла, озвученного еще в те непростые с социально-экономической точки зрения годы Александром Григорьевичем Лукашенко.

Система государственного управления главной своей целью имеет обеспечение национальной безопасности. Глава государства, являясь Верховным Главнокомандующим, постоянно акцентирует внимание на том, что важнейшим условием функционирования и развития нашего общества является обеспечение безопасности, подчеркивая, что безопасность – это состояние защищенности жизненно важных интересов личности, общества и государства от внутренних и внешних угроз. Руководящий состав органов внутренних дел, позиционируя себя как интеллектуальный актив государства, более чем кто-либо осознает, что национальная безопасность во многом зависит от стабильности общества, выражающегося в стабильности экономических, политических, социальных, военных и других отношений. Наше государство не только выстояло, преодолев все мыслимые и немыслимые трудности, оно твердо стало на путь стабильного динамичного развития.

Здесь следует отметить, что под стабильностью понимается способность любой организации сохранять свои функции и свойства (или быстро восстанавливать их) под воздействием деструктивных факторов. Чем стабильнее система, тем выше уровень ее безопасности. Безопасность же находится во взаимосвязи со стабильностью. Между безопасностью и стабильностью существует прямая зависимость. Стабильность является одним из показателей, характеризующих степень безопасности системы.

Исходя из того, что миссией органов внутренних дел является обеспечение правопорядка и криминологической защищенности личности, общества и государства, проще говоря, создание условий для личной и имущественной безопасности граждан, нам следует осознать, что в общем смысле безопасность – это целостная совокупность потребности и интереса каждого. Нашими усилиями, в том числе, безопасность реализуется на индивидуальном, коллективном и общественном уровнях, поскольку все люди без исключения уязвимы независимо от их физических данных, степени богатства, власти и других ресурсов. Таким образом, мы можем констатировать, что безопасность – это базовая объективная потребность личности, тогда как субъективность находит свое выражение в форме проявления интереса, стимулирующего и направляющего деятельность людей, а интересы нуждаются в защите.

Следует отметить, что человеческий потенциал в каждом конкретном историческом периоде проявляется через человеческий фактор, отражающий социальные качества различных категорий населения, сформировавшиеся в силу культивируемой национально-государственной идеи и действующей системы государственного управления. Человек, осуществляющий свою жизнедеятельность в рамках государственной концепции побуждения людей к деловой активности, через научно выстроенную систему мотивации, поставленный в условия, стимулирующие его интеллектуальный или физический труд, способен увеличить свой потенциал во много раз, тем самым приумножая совокупный национальный человеческий потенциал – человеческий ресурс государства.

Актуализируя проблемы, негативно влияющие на количественно-качественные характеристики человеческих ресурсов, следует отметить, что все наши социально-экономические и некоторые другие проблемы сегодняшнего дня, а, тем более, не столь далекого будущего, имеют в своей основе отсутствие должного внимания к реализации на практике научно обоснованной, адаптированной к существующим реалиям, системы стратегического управления человеческими ресурсами. При этом следует осознать, что в нынешних условиях очень важным для руко-

водящего состава всех уровней в системе государственного управления и в сфере экономической деятельности является осознание социальной ценности и экономической полезности человеческих ресурсов, развитие которых нуждается в инвестициях более чем любые другие ресурсы.

Реализуя свою миссию, администрация и профессорско-преподавательский состав факультета повышения квалификации и переподготовки руководящих кадров Академии МВД видят свою роль в том, чтобы, используя современные технологии в образовательном процессе, формировать рационально-правовое мышление у слушателей. В основе этого мышления, в нашем видении, должно быть положено то, что наш уникальный менталитет формировался под влиянием природных, климатических, культурологических внутренних факторов и приобретал соответствующие особенности в силу воздействия различного рода факторов извне. При этом нам следует иметь в виду, что человеческий потенциал это не что иное, как способность, которая в определенных условиях может реализовываться с той или иной степенью эффективности, а в других, наоборот, утрачиваться. Совокупный человеческий потенциал нации выражается в достигнутом уровне стоимости рабочей силы. В этом плане задача государства заключается в создании общественного порядка, способствующего развитию совокупного и индивидуального человеческого потенциала. В данном случае общественный порядок мы трактуем как целостную совокупность культивируемых государством ценностей и обычаев, а также используемых в системе государственного управления норм и правил, обеспечивающих формирование благоприятных условий для социализации личности, развития и эффективной реализации интеллектуально-профессионального потенциала каждого. В таком виде и содержании общественный порядок выстраивается на фундаменте создания безбарьерной среды жизнедеятельности, гарантирующей человеку личную и имущественную безопасность, а также научно обоснованный уровень профессиональной защищенности.

При этом следует иметь в виду, что благоприятные условия для развития каждой отдельной личности общества в значительной степени зависят от лидерских качеств руководителя, его способности и стремлении к лидерскому поведению. Наряду с этим очень большое значение имеет наше стремление и умение найти достойных лиц на роли линейных и функциональных руководителей, на высоком интеллектуальном уровне организовать их взаимодействие, постоянно совершенствуя систему корпоративной культуры. Следует всегда помнить, что человек, осуществляющий свою жизнедеятельность в рамках государственной концепции побуждения людей к деловой активности, через научно выстроенную систему мотивации, поставленный в условия, стимулирую-

щие его интеллектуальный или физический труд, способен увеличить свой потенциал во много раз, тем самым инвестируя совокупный национальный человеческий потенциал.

Сегодня мы повсеместно убеждаемся в том, что командно-административный стиль руководства, не предполагающий гибких средств управления, уже не может эффективно решать поставленные задачи, преодолевая трудности и искусственно создаваемые нашими «партнерами» проблемы. Глава государства, постоянно осуществляя ситуационный анализ по всем направлениям экономической деятельности и в социальной сфере, в процессе общения с руководящим составом наглядно демонстрирует, что данный стиль управления не способен удовлетворить возросшую потребность в повышении качества жизни, прежде всего качества трудовой и служебной деятельности, которое находит свое выражение в достойных условиях труда человека, возможности самовыражения, участия каждого работника в управлении делами организации.

Сегодня стратегические цели могут быть реализованы руководящим составом, который не только отвечает квалификационным требованиям, диктуемым заявленной стратегией, но и сам заинтересован в ее реализации. Такая заинтересованность обеспечивается наличием определенного типа организационной культуры, как системы формальных и неформальных правил, норм, обычаев, традиций, поощряющих инициативу, творческий подход к решению организационных задач, участие работников в делах организации. К этому еще следует добавить, что современная инновационная управленческая деятельность, нацеленная на стратегическое управление человеческими ресурсами, должна предусматривать полное и эффективное использование генетически обусловленных и приобретенных в процессе социализации способностей человека на протяжении всего жизненного цикла. В этом плане нам следует определиться с концепцией ведомственной кадровой политики, которая должна базироваться на выводах из научного ситуационного анализа процессов и тенденций, имеющих место в социально-экономической сфере в конкретный период времени. А.Г. Лукашенко неоднократно акцентировал внимание руководящего состава на том, что основные проблемы не в экономике и социуме, это вторично, первичными являются проблемы в управлении, и в первую очередь в управлении человеческими ресурсами. И в этом случае современная наука, исходя из сложностей внешней и внутренней среды, предопределяет необходимость выполнения на высоком профессиональном уровне стратегического ситуационного анализа, а на основе получаемых выводов – формирования и постоянного уточнения технологии управления персоналом.

Здесь будет логичным изначально изложить авторское видение значения понятий – стратегия управления персоналом и стратегическое управление человеческими ресурсами. Стратегия управления персоналом организации – это формы и методы работы с персоналом, используемые руководством для реализации его миссии и достижения поставленных на данный период времени задач. Тогда как стратегическое управление человеческими ресурсами – это уже своего рода политика, которая реализуется руководством организации в долгосрочной перспективе. При этом направленность этой политики заключается в обеспечении устойчивого организационного и социально-экономического развития за счет целенаправленного наращивания человеческого капитала, при всестороннем учете человеческого фактора. В данном случае мы пытаемся актуализировать проблемы, связанные с сохранением и развитием человеческих ресурсов государства и тех его институтов, которые обеспечивают национальную безопасность страны.

Известно, что мышление, поведение и активность каждого из нас определяют условия, в которых мы осуществляем свою жизнедеятельность. В данном случае, если говорить о цели стратегического управления человеческими ресурсами нашей организации, то ее можно определить как создание условий, побуждающих личность к деловой активности и системы культивируемых стимулов, способствующих ее конформному поведению в процессе служебной деятельности. При этом следует иметь в виду, что условия, побуждающие к активной и творческой деятельности, формируются факторами, создающими мотивационную среду, а условия, сдерживающие от девиантного негативного поведения, создаются, в большей степени, за счет применения эффективных стимулов в системе социального контроля.

Глава государства, особенно в последнее время, очень аргументированно показывает нам необходимость использования в принятии решений по управлению человеческими ресурсами синергетического миропонимания. При этом нам следует четко осознавать, что суть этого миропонимания заключается в том, что в основе эволюционных процессов развития различных систем, в том числе и социальных, лежит механизм самоорганизации, нацеленный на последовательное преобразование хаоса в порядок. Целью этих преобразований является гармонизация процессов перехода из состояния неопределенности в состояние, обуславливающее обеспечение устойчивости системы по предсказуемости. В этом плане следует исходить из того, что синергетика как теория самоорганизации сложных систем олицетворяет современный тип мышления. Особенность человеческого фактора для руководителей органов

внутренних дел заключается в том, как он проявляется в процессе совместной оперативно-служебной и служебно-боевой деятельности личного состава, особенно в плане функционально-ролевых структур и групповой динамики. В данном случае синергетика служит нетрадиционной методологией исследования будущего, позволяет прогнозировать видение ближайшей, последующей и дальнейшей перспективы, а на этой основе осуществлять рационально-прагматичное целеполагание. Также следует отметить, что синергетическое мировоззрение позволяет понять важность способности каждого из нас и созданных нами организационных систем к самозарождению, самоорганизации и саморазвитию, исходя не столько из энергии и информации, сколько из своих внутренних возможностей и реальных потребностей.

Инновационное развитие в своей основе всегда имеет определенную инициативу, проявляемую личностью или организацией. Как правило, наиболее инициативными являются коллективы людей, сплоченных на профессиональной, идейной или другой основе. Руководящий состав органов внутренних дел, являясь по сути интеллектуальным активом государства, аккумулируя энергию наиболее продвинутой части общества, ведомый личностями, обладающими явными лидерскими качествами и способностями, должен целенаправленно становится драйвером роста нашего потенциала по обеспечению стабильности и социально-экономической устойчивости, следуя курсом, прокладываемым политическим руководством страны.

УДК 343.9

*Е.З. Сидорова, заместитель начальника кафедры уголовного права и криминологии Восточно-Сибирского института МВД России, кандидат юридических наук*

### **ОБ ОТДЕЛЬНЫХ ВОПРОСАХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ БОРЬБЫ С ЭКСТРЕМИЗМОМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ)**

В настоящее время одним из актуальных направлений деятельности различных государств является обеспечение национальной безопасности различным социальным объектам, одним из которых выступает институт образования. К сожалению, в настоящий период система образования как в России, так и в странах постсоветского пространства, подвергается воздействию различных угроз, в том числе угроз крими-