

места» проектных решений и предвидеть последствия возможных отказов – потенциальных дефектов, по причине которых проектируемая система теряет возможность выполнять свои функции, либо может приобрести незапланированные. Метод FMEA содержит организационно-управленческую модель в виде систематизированной совокупности мероприятий, целью которых является обнаружение места возможного нахождения потенциальных отказов продукции и процесса, а также инструментальную модель в виде процедур и видов деятельности, которые могут устранить или уменьшить вероятность их возникновения. Наконец, метод включает в себя процедуру документирования всех коррекционных мероприятий. Целью разработки проекта является применение метода FMEA на ранних стадиях планирования и создания нормативно-правовых актов, а также процесса их использования. Необходимо проверить эффективность метода в аналитической оценке результатов законодательной деятельности на таких важнейших стадиях жизненного цикла законодательного проекта, как его формирование и применение.

УДК 351.71

А.М. Субцельный, старший преподаватель кафедры оперативно-розыскной деятельности факультета криминальной милиции Академии МВД Республики Беларусь

О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ГРАЖДАН, УВОЛЬНЯЕМЫХ ИЗ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ, В ТОМ ЧИСЛЕ ПУТЕМ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

В ряде зарубежных стран возможность повышения квалификации, прохождения профессиональной переподготовки, а также содействие со стороны государства в трудоустройстве является одним из приоритетных направлений *адаптационной политики в отношении* увольняемых со службы сотрудников правоохранительных органов.

Государственная кадровая политика Республики Беларусь тесным образом интегрирована в социально-экономическую политику государства, что находит свое подтверждение в Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 18 июля 2001 г. № 399. Основной акцент в кадровой политике сделан на работу с населением, занятым в экономике. Вопросам обеспечения социальной адаптации и трудоустройства граждан, уволенных из органов внутренних дел (далее – уволенные сотрудники), в кадровой политике внимание не уделяется.

В Законе Республики Беларусь от 17 июля 2007 г. № 263-З «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» (далее – Закон об ОВД) вопросы социальной защиты, адаптации и трудоустройства уволенных сотрудников также не рассматриваются.

Следует отметить, что вышеуказанная категория граждан, как правило, имеет большой профессиональный опыт, с уже сформированными политическими взглядами, жизненной позицией, настроены на продолжение своей трудовой деятельности, обладают такими сложившимися за долгие годы качествами, как дисциплинированность, надежность, организованность, пунктуальность, готовы оказывать помощь в подготовке профессиональных кадров, при этом им достаточно сложно приспособиться к «гражданской жизни».

В системе Министерства внутренних дел Белорусская общественная организация ветеранов органов внутренних дел и внутренних войск (далее – ветеранская организация МВД) по сути выполняет основную роль по социальной адаптации уволенных сотрудников, члены которой непосредственно знакомы с этой проблемой.

Вместе с тем данный механизм наиболее целесообразно реализовывать совместно с учреждениями образования органов внутренних дел Республики Беларусь (далее – учреждения образования МВД). Это позволит на основе созданных организационно-правовых форм и информационных ресурсов разработать действенные инструменты социальной адаптации уволенных сотрудников, организовать мониторинг их трудоустройства, изучив наиболее востребованные специальности, и осуществлять их бесплатную переподготовку либо повышение квалификации, преимущественно в учреждениях образования МВД.

Одновременно целесообразно привлекать уволенных сотрудников к оказанию помощи в осуществлении оперативно-розыскной деятельности, в том числе при организации и проведении оперативно-розыскных мероприятий, охране общественного порядка, участии в специальных мобилизационных формированиях, осуществлении идеологической работы и патриотического воспитания.

Отдельно следует выделить возможность *интегрировать вышеуказанную категорию граждан* в образовательный процесс и научную (научно-исследовательскую) деятельность учреждений образования МВД: участие в проведении занятий с курсантами и слушателями, в том числе в качестве учебных объектов на практических занятиях (особенно, что касается практико-ориентированных дисциплин); оказание помощи в подготовке и переработке учебно-методической документации;

создание как технических разработок в интересах органов внутренних дел, так и продуктов, необходимых для образовательного процесса самих учреждений образования МВД.

Окончательным результатом нововведений должно послужить внесение изменений и дополнений в Закон об ОВД в части дополнительных гарантий социальной защиты сотрудников органов внутренних дел: возможности социальной адаптации и гарантированного трудоустройства на работу после увольнения.

Дополняя подобным элементом механизм адаптационной политики, не только сохраняем и используем имеющийся у уволенных сотрудников накопленный опыт, но и снижаем риск его потенциального применения против органов государственной власти (различные формы противодействия, разглашение служебной информации и т. п.), тем самым внося вклад в обеспечение правопорядка и создавая условия для эффективно-го противодействия правонарушениям.

Все это послужит существенным фактором поддержания высокого престижа службы в правоохранительных органах, повышения роли ветеранской организации МВД, эффективным инструментом в улучшении качества образования в учреждениях образования МВД, и как результат – усиление преемственности профессиональных кадров системы обеспечения национальной безопасности.

УДК 338.24

Ю.А. Сурженко, заместитель начальника кафедры тактико-специальной подготовки Академии МВД Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент;

В.В. Чудаков, старший преподаватель кафедры тактико-специальной подготовки Академии МВД Республики Беларусь

«ГРУППОВОЕ УПРАЖНЕНИЕ» КАК МЕТОДИЧЕСКАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ ПОДГОТОВКИ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Внедрение образовательных стандартов нового поколения в профессиональное образование требует системных изменений и подходов к обучению сотрудников органов внутренних дел (ОВД). Имеющиеся методы обучения в основном позволяют воспитывать у обучающихся деловые качества руководителя, приобретать практические навыки управленческой деятельности: подготовки управленческих решений, отдачи указаний и распоряжений, а также управления силами и средствами в различных условиях оперативной обстановки.