

Следует подчеркнуть, что приоритетными направлениями государственной кадровой политики, в соответствии с Концепцией, выступают формирование современных требований к кадрам, развитие их потенциала, стимулирование кадров для развития их производительности труда и творческого потенциала, защита кадров от негативного влияния. При этом с позиции предупреждения негативных социальных явлений Концепция обязует принимать исчерпывающие меры по соблюдению антикоррупционного законодательства, расширять практику ротации государственных служащих как условия их профессионального роста и развития, а также в качестве антикоррупционной меры.

Особой значимостью в государственной кадровой политике наделяется сфера государственной службы. В этой связи повышаются требования не только к стабильности государственного аппарата, совершенствованию управленческих процессов (подбор, расстановка, обучение), повышению роли и престижа государственной службы, но и улучшению системы профессионального развития государственных служащих с применением современных образовательных технологий, в том числе с позиции антикоррупционной составляющей.

В этой связи в учреждении образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь» в рамках подготовки специалистов, находящихся в резерве кадров, рассматривающихся в качестве кандидатов для назначения на должности основной номенклатуры Министерства внутренних дел, разработана учебно-программная документация пятидневного учебного курса. Одной из составляющей данного курса является проведение круглого стола (тематической дискуссии) в аспекте антикоррупционного поведения руководителя. Рассмотрение указанной темы направлено на формирование у обучающихся представлений о коррупции как социальном негативном правовом явлении, а также мерах по ее противодействию; видах и формах коррупции, ее негативных социальных последствиях; формировании антикоррупционной устойчивости руководителя; понятии и сущности антикоррупционной политики руководителя; привитии навыков антикоррупционной профилактики в ходе публичных выступлений в коллективах. Не менее важно для обучающихся сформировать умения и выработать практические навыки, позволяющие определять в процессе профессиональной деятельности коррупционные риски и использовать соответствующие знания для их преодоления, а также формировать указанные способности в контексте организации правового просвещения граждан; разрешать реальные и потенциальные конфликты интересов. Умения и устойчивые навыки законного и обоснованного поведения отрабатываются в процессе проведения проблемных дискурсов, моделирования сложившихся ситуаций и моделей принятия процессуальных решений. Установка на недопустимость нарушения действующего законодательства формируется в процессе изучения законодательства, негативных примеров из практической деятельности.

В этой связи в ходе круглого стола предлагаются типичные ситуации в рамках кейсов. Обучающимся необходимо, руководствуясь действующим законодательством, разрешить сложившиеся ситуации, выработать соответствующие навыки руководителя в контексте коррупционной устойчивости.

Таким образом, в условиях общемировых изменений характера трудовых отношений, рисков и угроз кадровой безопасности нужно минимизировать негативное влияние коррупционных проявлений применительно к представителям государственной службы. Это является неотъемлемым требованием успешной реализации кадровой политики современного правового государства.

УДК 378:004

М.Ю. Узгорок

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Проблемы творческого потенциала сотрудников органов внутренних дел (ОВД) становятся особенно актуальными в современном обществе, где основными факторами производства становятся информация и знания. Именно поэтому сегодня экономически развитые страны в качестве приоритетных направлений ставят развитие науки, культуры и образования.

При существующих темпах научно-технического прогресса образование как накопление знаний практически утратило свой смысл. Приоритетное значение имеет образование, развивающее личность, формирующее навыки получения знаний и умения ориентироваться в огромном потоке информации. Речь идет прежде всего о творческой личности, которая способна к активному созиданию, преобразованию окружающей среды и развитию всех форм жизнедеятельности социума.

Ведущая роль творческого потенциала как решающего фактора обновления и развития личности определяется самой сущностью творчества.

Творчество – уникальный и в то же время универсальный феномен жизни. Это процесс деятельности, результатом которой является создание качественно новых объектов. Уникальность творчества заключается в том, что оно свойственно не только людям с особенными творческими способностями, а присуще каждому человеку, способному к саморазвитию.

Необходимость в творческих людях заявляет о себе во всех сферах жизнедеятельности. Создание новых технологий и решение глобальных проблем невозможно без использования творческого потенциала личности. Человечество сможет добиться больших успехов только тогда, когда оно будет заботиться о раскрытии творческих способностей человека, соответствующим образом совершенствуя систему образования и подготовки специалистов, необходимых на рынке труда.

Развитие и реализация творческого потенциала личности возможны при условии поддержки ее социальными механизмами и зависит от многих объективных и субъективных факторов: генетически наследуемых способностей, среды воспитания и образования личности, ее реализации в профессиональной деятельности, признания и понимания его в обществе.

В системе подготовки кадров для правоохранительной деятельности проблема развития и использования творческой активности сотрудников ОВД представляется наиболее важной и актуальной.

Творческий потенциал личности сотрудника ОВД выражается в инновационной деятельности, направленной на саморазвитие личности и обогащение социального опыта, а также является важным фактором формирования профессиональных умений правоохранителей.

Профессиональные умения представляют собой освоенный специалистом комплексный способ успешных профессиональных действий в нестандартных, необычных, сложных ситуациях. Они повышают эффективность деятельности и выражаются в способности сотрудника к поиску адекватных решений с помощью разумного сочетания логики и интуиции, гибкого профессионального общения с гражданами и взаимодействия в служебном коллективе, применения осознанного риска и неукоснительного соблюдения правовых норм. В профессиональном умении всегда присутствует элемент творчества. К основным свойствам умений сотрудников ОВД следует отнести осмысленность в принятии решений, гибкость, отвечающую обстановке, скорость выполнения задач, надежность, успешность.

Профессиональное становление творческого потенциала сотрудников первоначально формируется в учреждениях образования системы ОВД. Поэтому очень важно в процессе проведения учебных занятий уделять внимание воспитанию таких качеств мышления, как высокая ассоциативность, избирательность памяти, способность предвидеть, наблюдательность, интуиция и фантазия. Это возможно через проблемное обучение, деловые игры, диспуты, участие обучающихся в научно-исследовательской работе.

В заключение отметим, что важнейшей задачей учреждений образования системы МВД является развитие творческого потенциала обучающихся, создание условий, стимулирующих творческую деятельность, так как все стратегии будущего развития страны, в том числе национальной безопасности, совершенствуются в высших образовательных учреждениях.

Исторический опыт все более подтверждает истину: наилучшее общественное устройство обеспечивается хорошим образованием и воспитанием. Реализация творческого потенциала личности рассматривается как резерв в развитии общества и государства, способствующий социальной стабильности и процветанию.

УДК 159.923

А.А. Урбанович

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Формирование современных требований к кадрам различных сфер деятельности и уровней управления является приоритетным направлением государственной кадровой политики. В этой связи повышение уровня управленческой компетентности и развитие профессионально важных качеств личности руководящего состава правоохранительных органов выступают актуальной проблемой. Психологической основой эффективной управленческой деятельности руководителя в системе органов внутренних дел является его индивидуальная управленческая концепция (ИУК) – система представлений, определяющих содержание управленческих целей, путей и способов их достижения, оценочных критериев результативности. Эти представления выступают внутренними предпосылками индивидуально-своеобразного содержания управленческой деятельности. Исследовательские усилия ряда отечественных и зарубежных ученых свидетельствуют об актуальности и научной востребованности проблематики ИУК. С другой стороны, постепенно ИУК из сугубо научно-исследовательской проблемы превращается в востребованное руководителями средство решения важных вопросов правоохранительной практики.

ИУК руководителя в системе органов внутренних дел, являясь научно-практическим феноменом, предполагает возможность его анализа на основе ряда утвердившихся подходов. Каждый из них охватывает одну из значимых сторон концепции, тем самым актуализируя те или иные аспекты ее содержательного наполнения.

Системно-структурный подход к анализу ИУК предполагает рассмотрение концепции в качестве компонента личности реального руководителя, образа (модели) окружающего мира. Как известно, любое социальное явление, будучи системой, рассматривается как совокупность взаимосвязанных и взаимозависимых элементов. Другими словами, данный подход нацеливает руководителя на поиск ответа на вопрос: частью какой, более общей системы моя ИУК может являться и какие выводы для ее функционирования из этого вытекают?

Одно из общих свойств системы – функциональность. Исходя из этого функциональный подход предполагает, что ИУК как система характеризуется наличием у нее своего предназначения. В этой связи ИУК как система выполняет присущие ей функции. К числу основных функций необходимо отнести следующие: ролевую («Кто я как руководитель? В чем моя управленческая индивидуальность?»), мотивационно-смысловую («Для чего это нужно делать? В чем смысл того, что я делаю? На какие ценности я ориентируюсь и опираюсь?»), инструментально-селективную («Что и как нужно мне делать в качестве руководителя? Что в повседневной деятельности заслуживает моего внимания как руководителя? Почему это нужно делать именно так?»), объяснительную («Что происходит в моей текущей управленческой деятельности и почему?»), репрезентативную («С кем я? Как вести себя в ситуации «Я – другие»? Каковы варианты моего реагирования по отношению к каждой категории? Как меня воспринимают окружающие?»), прогностическую («К каким результатам я стремлюсь? Что может произойти в будущем? Что нужно делать, если произойдет нечто непредвиденное?»). Другими словами, функциональный подход к анализу ИУК нацеливает руководителя на поиск ответов на вопрос: для чего и в чем именно проявляется (воплощается) моя ИУК?