

ников соответствует требованиям профессиональной деятельности. Речь идет именно о поведении, а не о профессиональных знаниях. Профессиональные знания еще надо уметь использовать при решении практических задач, и иногда они могут быть мертвым грузом, не реализованным в практической деятельности. Предмет оценки в ассесмент-центре – сформированность у участников требуемого поведения.

Поскольку ассесмент-центр непременно включает в себя деловую игру и (или) различные кейсы, это делает его похожим на тренинг. Однако задача тренинга – развить определенные умения и навыки. Задача ассесмент-центра – предоставить участникам возможность проявить себя, а экспертам – максимально объективно их оценить.

По сравнению с традиционными методами оценки кандидатов (в частности на должности, связанные с управленческой деятельностью) ассесмент-центр позволяет оценить умение кандидатов планировать свое время, умение проводить совещания, умение делегировать полномочия, способность принимать нестандартные управленческие решения, умение организовывать работу в подчиненном подразделении, степень реализации лидерских качеств непосредственно в поведении, умение работать в команде, степень развития навыков бесконфликтного поведения и т. д.

Ассесмент-центр может быть реализован в силовых структурах в нескольких вариантах (на примере должностных позиций, связанных с управленческой деятельностью). Первый вариант – внутриорганизационный – позволяет в каждой части (управлении), учреждении образования, организации создать управленческий кадровый резерв. Психолог во взаимодействии с отделом (отделением) кадров планирует и организывает оценку кадрового резерва. По результатам оценки выделяется оперативный резерв – резерв сотрудников, готовых приступить к работе, связанной с управленческой деятельностью, немедленно или в ближайшем будущем (от 1 до 3 месяцев) и перспективный резерв – сотрудники, имеющие высокий профессиональный уровень и обладающие лидерским потенциалом, которые в перспективе смогут занимать управленческие должности. Составляется программа подготовки кадрового резерва, после чего она реализуется в плановом порядке. Второй вариант – внутриведомственный, при котором создается специальное подразделение по подбору, оценке и развитию кадрового резерва при кадровом органе соответствующего ведомства. И третий вариант – межведомственный – позволяет контролировать такое явление, как «профессиональная лабильность» кадров.

Таким образом, система оценки и подбора кандидатов для назначения на вышестоящие управленческие должности, построенная на осно-

ве компетентного подхода, приведет не только к повышению качества профессиональной деятельности, но и к ощутимой экономии средств (прежде всего за счет снижения текучки кадров). Ассесмент-центр, основанный на грамотном построении и использовании модели компетенций, может стать эффективным инструментом комплектования государственных органов системы обеспечения национальной безопасности Республики Беларусь высококвалифицированными сотрудниками.

УДК 159.9:34

*П.А. Лобасюк*

### **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО БОРЬБЕ С ЭКОНОМИЧЕСКИМИ ПРЕСТУПЛЕНИЯМИ**

Целью учебного процесса в Академии МВД Республики Беларусь является обеспечение основных направлений деятельности органов внутренних дел высококвалифицированными кадрами. В частности, осуществляется подготовка специалистов для подразделений по борьбе с экономическими преступлениями (БЭП).

В работе сотрудников подразделений БЭП имеется своя специфика, характерная для службы БЭП в большей степени, нежели для сотрудников иных подразделений органов внутренних дел. Например, категория граждан, с которой в ходе своей служебной деятельности имеют дело оперуполномоченные подразделений БЭП, отличается высоким уровнем образования. Часто граждане, проходящие по материалам проверок, рассматриваемым сотрудниками службы БЭП, являются гораздо старше их по возрасту, выше по социальному статусу и имеют большой жизненный и профессиональный опыт.

Поэтому при организации образовательного процесса наряду с общими методическими требованиями максимально учитывается специфика будущей профессиональной деятельности выпускников, осуществляется сочетание фундаментальных и прикладных аспектов обучения.

В данных условиях уверенность сотрудников ОВД в правильности своих действий и достоверности прогнозировании их последствий может быть обеспечена четким знанием как собственных прав и обязанностей, так и прав и обязанностей граждан. Высокий общий уровень развития в сочетании со специальными знаниями позволит молодым специалистам установить необходимый психологический контакт с гражданами, создать у них уверенность в грамотности и профессионализме сотрудника.

Такого рода мотивация обучаемых со стороны педагогического состава к повышению образовательного уровня является одним из важнейших элементов профессиональной подготовки курсантов в ходе изучения ими учебных дисциплин. Создание у курсантов уверенности в том, что навык получения знаний, формирующийся у них на этапе обучения в Академии, в дальнейшей служебной деятельности может быть использован для скорейшего изучения информации и умения выделить главное, стимулирует их к изучению учебной литературы и нормативных правовых актов.

Кроме того, в связи с разнообразием рассматриваемых материалов, в ходе опросов граждан обучаемым будут встречаться специальные термины, применяемые в различных сферах жизнедеятельности (экономика, финансы, строительство, промышленность). Своевременное точное уяснение сотрудником смысла даваемых показаний может существенно ускорить процесс разбирательства, а в то же время внесение в протокол опроса (допроса) сведений, смысл которых не до конца ясен, может повлечь необходимость осуществления процессуальных действий повторно. Исходя из изложенного, необходимо вырабатывать у курсантов привычку конкретизировать смысл различного рода терминов с этой целью, например, давать задания по составлению правового словаря.

Одним из основных принципов при осуществлении сотрудником ОВД своих служебных обязанностей должен быть принцип наступательности. Для решения служебных задач, поставленных руководством либо продиктованных служебной необходимостью, должны быть приложены максимальные усилия и проведен комплекс всех возможных мероприятий. Так, в случае отказа должностного лица в предоставлении требуемых сведений, соответствующие запросы должны быть направлены вышестоящим должностным лицам в другие органы (организации), где могут иметься соответствующие сведения, проведены иные оперативно-розыскные мероприятия, следственные действия (по уголовному делу), позволяющие получить необходимые сведения. Данная установка формируется на раннем этапе профессионального развития, когда педагогический состав требует от курсантов выполнения учебных заданий. При этом курсанты осознают, что результаты их деятельности будут оценены во всех случаях. Так, пропуск лекционного занятия, отсутствие соответствующей литературы не являются основанием для ненадлежащей подготовки, существует необходимость преодоления возникших препятствий путем посещения библиотеки, использования интернет-ресурсов, конспектов однокурсников. Инициативность и плановость действий при изучении учебных дисциплин, стимули-

руемые и поощряемые преподавателями, в последующем проецируется сотрудником на решение оперативных задач.

Таким образом, профессиональное становление сотрудника ОВД начинается уже в Академии МВД Республики Беларусь. Основную роль в этом процессе, безусловно, играет профессорско-преподавательский состав, который наряду с теоретическими знаниями и практическими умениями формирует у обучаемых положительную мотивацию к службе в ОВД.

УДК 355.01

*А.Г. Ляхов, В.И. Ритвинский*

### **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНФОРМАЦИИ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ**

Базовой тенденцией последних лет стало нарастающее информационное давление. Среднестатистический человек за один день получает от 30 до 50 тыс. разного рода информации (сообщений). При этом происходит это в основном помимо его воли: через рекламные плакаты, объявления, спам, баннеры и иной информационный «шум». Защищаясь, внимание человека становится все более избирательным.

В такой обстановке произвольно начинает появляться борьба идей – разные структуры и личности хотят завладеть человеческим вниманием, привлечь его для собственных целей.

Правоохранительные органы также являются участниками данной борьбы идей. Предупреждая человека об опасности терроризма, помогая ему защитить себя, объясняя ему причины и последствия его поступков, ОВД конкурируют с 30–50 тыс. и сообщений, получаемыми человеком ежедневно.

Успех или неуспех коммуникации зависит от непонимания базовых психологических и нейрофизиологических основ обработки информации потребителем. Так, два полушария головного мозга находятся в отношении «разделения труда», деля между собой важные интеллектуальные функции.

Правое полушарие доминирует в таких областях, как восприятие ритма, пространственная ориентация, гештальт (целостное восприятие), воображение, мечтание, восприятие цвета и размеров. Левое полушарие отвечает за иной, но не менее важный диапазон ментальных функций: речь, логическое мышление, оперирование с числами, последовательностями, перечнями информации, линейные представления, способность к анализу.