

го осуществления руководителем управленческих функций. Конкретизируя, отметим, что профессиональный потенциал сотрудника включает ряд составляющих:

профессиональная подготовленность, которая заключается в обогащении профессионального опыта и развитии стремления к саморазвитию, квалификационному росту;

мотивация добросовестного выполнения служебных обязанностей, которая обеспечивает не только высокую исполнительность, но и инициативу, самостоятельность, самоотдачу в служебной деятельности;

правильная ориентация в целях деятельности, которая выражается в стремлении обеспечивать социально положительный результат (укрепление правопорядка), а не интересы «служебного спокойствия» и благополучного положения дел по формальным показателям либо явно личные интересы, не отвечающие интересам служебным;

правовая и моральная устойчивость, основу которой составляет преданность принципам законности и личное достоинство в моральной порядочности и бескорыстии;

положительный эмоциональный настрой, способствующий продуктивной работе, а также наличие физических и нервно-психических ресурсов у сотрудника для осуществления деятельности (максимальное снижение факторов его психологического выгорания).

Для профессионального потенциала служебного коллектива наряду с указанными индивидуальными его составляющими важнейшим элементом выступает психологический климат, который выражает характер межличностных отношений, а именно проявление взаимного уважения, взаимопомощи и взаимной ответственности, а также оптимистичный эмоциональный настрой и общепринятые критерии уважения профессионализма, добросовестности, моральной порядочности сотрудников коллектива (эти качества определяют уважение в коллективе).

Основываясь на этих составляющих профессионального потенциала сотрудников и служебного коллектива в целом рассматривается правильная реализация каждого из основных элементов управленческого цикла: как необходимо их осуществлять, чтобы обеспечивать развитие каждой из составляющих профессионального потенциала сотрудников и коллектива.

Еще одна важная сторона содержания обучения руководителей заключается в создании педагогическими средствами предпосылок для самокорректировки личных качеств. Особое значение имеет ослабление влияния стереотипов, выражающих управленческий ригоризм, авторитарно-карательный стиль, прагматическое (эксплуатационное) отношение к сотрудникам и в то же время развитие стремления проявлять качества, присущие «формирующему», «созидающему» руководителю.

На наш взгляд, при построении содержания повышения квалификации по управленческой деятельности должны оптимально сочетаться все эти подходы. Такое содержание должно предусматривать усвоение, в первую очередь, конечного психологического результата управленческой деятельности, в качестве которого выступает развитие и продуктивная реализация профессионального потенциала сотрудников и коллектива в целом. Это усвоение означает не только приобретение конкретных и детализированных знаний об указанном результате, но и понимание его определяющей роли в эффективном управлении, и самое главное, в ориентации мотивации руководителей именно на его достижение. Для этого необходимо использовать в преподавании убеждающий стиль, ставить вопросы, отвечая на которые слушатели сами придут к выводам об определяющей роли указанного конечного результата как внутренней причины добросовестной служебной деятельности подчиненных. Ориентируясь на этот конечный результат, должно изучаться правильное осуществление основных элементов управленческой деятельности, которое обеспечит формирование, развитие и реализацию профессионального потенциала личного состава. После освоения этих относительно общих вопросов должна осуществляться проработка психологически оптимальных и эффективных путей (методов, форм) организационной деятельности по решению актуальных и проблемных вопросов в деятельности ОВД. При проработке этих путей также должно осуществляться изучение положительного опыта, новых организационных методов и форм.

*Ф.В. Пекарский, начальник кафедры философии и идеологической работы Академии МВД Республики Беларусь, кандидат философских наук, доцент*

#### **ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКА ИДЕОЛОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Высокая ценность и привлекательность получения дополнительного образования лицами различного уровня квалификации обусловлены прежде всего возможностью значительно повысить качественный уровень собственной профессиональной подготовки, расширить область персональных компетенций и мастерства. Система дополнительного образования нацелена на развитие не только знаниевой, но и компетентностной культуры обучающихся, приобретение ими комплекса практически ориентированных навыков и умений.

В последние годы сложилась традиция понимать под содержанием понятия «дополнительное образование в вузовской среде» – мотивированно ориентированное образование за рамками основного образования, позволяющее сформировать устойчивую потребность обучающегося в познании и творчестве в масштабах избранного рода деятельности, максимально реализовать себя, самоопределиться предметно, социально, профессионально, личностно. Его конкретными формами в этой связи рассматриваются: первоначальная подготовка кадров, переподготовка кадров и повышение квалификации, второе высшее образование, подготовка научных кадров высшей квалификации (в рамках магистратуры, адъюнктуры либо аспирантуры, а также докторантуры), прикладные спецкурсы и факультативы, расширяющие компетенцию специалиста в одной конкретной либо в смежных областях знания.

Выстраивание современной стройной системы дополнительного образования на постсоветском культурном пространстве происходило на протяжении десятилетий с одновременным поиском новых продуктивных форм и моделей базовой подготовки и повышения квалификации работников самых разных специальностей. Жизнь показала, что этот процесс носит принципиально перманентный характер и еще не завершен. Формы, виды, типы и модели дополнительного образования взаимно дополняют и проникают друг в друга. Множатся подходы и инновационные методики организации учебно-воспитательного процесса.

Другая тенденция свидетельствует, что развитие национальной культуры и производственной деятельности согласованно приводят к появлению все большего числа новых профессий и специальностей. Постоянно возникают и заполняются ниши иерархической структуры системы социально-инженерной и (в ее рамках) государственно-управленческой деятельности. Эволюционирует применяемая в Республике Беларусь модель системы социального менеджмента, особое место в которой с недавнего времени начали занимать идеологические аппараты и идеологические работники. Будучи активными участниками большинства актуальных процессов социокультурной динамики современного белорусского общества, последние в значительной степени нуждаются в своевременном получении качественного дополнительного образования по профилю реализации профессиональных интересов и готовности противодействовать многофакторным вызовам.

Не вызывает сомнений утверждение, что процесс повышения квалификации и переподготовки кадров идеологических аппаратов в значительной степени должен носить эвристический характер. В структуре учебно-тематических планов этих форм дополнительного образования должны находить свое отражение ультрасовременные и инноваци-

онные по своему характеру достижения науки. Идеологические работники должны иметь возможность в опережающем порядке знакомиться с новинками в области PR-технологий, базовых техник и комплексной методологии социально-инженерной работы. Важно создать условия для поступательного освоения и последующего применения ими психолого-педагогических знаний в работе с личным составом и гражданским персоналом своих структурных подразделений и заложить основу их корректной и аргументированной оценки содержания основных идеологических процессов современности через опору на развитую политико-правовую культуру и сопутствующий ей комплекс знаний из области теорий социального управления и конфликтологии.

Мониторинг состояния профессиональной подготовки сотрудников идеологических аппаратов сигнализирует о наличии некоторого люфта знаний, прикладных компетенций в вопросах практического применения профессионального опыта.

Идеологические работники заинтересованы в непрерывном повышении квалификации по использованию компьютерных технологий в информационно-пропагандистской работе и социокультурной деятельности, выведению на повседневно-практический уровень технологий психологического сопровождения профессиональной деятельности сотрудников, уяснению стратегических целей и тактических приоритетов различных современных религиозных и политических движений. Идеологические работники нуждаются в обстоятельном расширении эрудиции по вопросам историко-культурного наследия своих регионов и Республики Беларусь в целом. Они испытывают потребность в оттачивании навыков и умений публичной речи, околонучной дискуссии, журнального слова, а также языка инструкций и методических рекомендаций. Им важно увидеть в комплексе сложившуюся систему служебной культуры и этикета практических сотрудников ОВД.

Идеологическим работникам жизненно необходимы обстоятельные знания о природе общественного мнения и социокультурных средств его формирования, мониторинга и изучения.

Объектом особого внимания идеологических работников служат эффективные технологии профессионального, гражданско-патриотического, духовно-нравственного и семейно-бытового воспитания; проведения пропагандистских и контрпропагандистских мероприятий с использованием средств массовой информации, наглядной агитации и стенной печати; технологии социально-правовой и социокультурной деятельности; психологической работы, а также работы по укреплению служебной дисциплины.