

Анализ норм вышеприведенных правовых актов свидетельствует о формировании положительного имиджа ОВД через формирование в общественном сознании положительного имиджа сотрудников данных органов.

Основой для формирования положительного имиджа сотрудников является соответствие их тем имиджевым требованиям, которые предъявляются обществом к сотрудникам и непосредственно касаются их личностных качеств: честности, мужества, бдительности при исполнении служебного долга и др.

При этом полагается, что соответствие сотрудников предъявляемым к ним имиджевым требованиям формирует в общественном сознании не только их положительный имидж, но и положительный имидж ОВД как таковых.

Кроме того, анализируя приведенные правовые акты, можно констатировать, что деятельность тех, кто профессионально занимается формированием положительного имиджа сотрудников ОВД и, как следствие, – ОВД, имеет внешнюю направленность – население Республики Беларусь и международная общественность.

Например, в 2016 г., по мнению большинства респондентов (62 %), основным фактором, от которого зависит уровень доверия граждан правоохранительным и контролирующим органам, судам, являются личностные качества их сотрудников (ответственность, профессионализм, честность, умение работать с людьми и т. д.).

Вместе с тем формирование в полной мере положительного имиджа сотрудников ОВД на внешнем контуре не представляется возможным без сложившегося внутреннего имиджа, основывающегося на понимании каждым сотрудником своей сопричастности к формированию в целом положительного имиджа сотрудников и ОВД. Работа по данному направлению деятельности не должна сводиться лишь к проведению субъектами идеологической работы мероприятий, касающихся недопущения нарушения сотрудниками служебной дисциплины и проявления негативных социальных явлений в служебных коллективах. В первоочередном порядке такая работа должна культивировать в сознании самих сотрудников позитивный дух восприятия ими своей принадлежности к ОВД, а также их неразрывной связи с данными органами.

Основанием для проведения подобной работы должны послужить правовые нормы, вступающей в силу с 1 января 2019 г. новой Инструкции о порядке организации идеологической работы в ОВД, а идеологическим посылом при ее проведении может стать девиз, сформулированный по названию республиканской акции МВД Республики Беларусь, «Семья! Служим вместе!».

Таким образом, основой положительного имиджа ОВД является сформированный положительный имидж сотрудников как внешний, так и личностный, где в качестве основы для его формирования может рассматриваться идея семейственности.

УДК 159.9

А.Г. Зенкевич

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТЫ С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ ДЛЯ ВЫДВИЖЕНИЯ НА ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Эффективность психосоциальной адаптации к условиям той или иной деятельности во многом зависит от степени соответствия социально-психологических качеств личности конкретного человека модели руководителя в учреждении (организации). В свою очередь, в модели руководителя значимое место занимают квалификационные требования. По сути, именно они кладутся в основу требований к общеобразовательной и профессиональной подготовке, индивидуальным социально-психологическим качествам, набору психодиагностических методик для определения профессиональной пригодности руководителей и т. д., а следовательно, и в фундамент всей деятельности по обеспечению эффективной адаптации молодых сотрудников к социуму и условиям труда.

Кадровая работа по формированию резерва на выдвижение предполагает в первую очередь подбор достойных кандидатов на вышестоящие должности, которые могли бы быстро адаптироваться к требованиям новой должности и выполнять свои обязанности на высоком профессиональном уровне. Центральным элементом при этом является процедура оценки работников. Само понятие оценки является многоплановым и всеохватывающим: оценка необходима человеку для организации почти любого акта взаимодействия с предметным миром, с другими людьми, с обществом. В силу распространенности феномена оценки она является предметом исследования не только в психологии, но и в других науках. Однако как научный термин «оценка» до сих пор не имеет официального определения (отсутствует в словарях и энциклопедиях, хотя другие термины в них определяются через оценку как родовое понятие, например «самооценка»).

В нашей стране исследования по оценке кадров начались с конца 60-х гг. прошлого столетия, и они опирались на коэффицентную систему оценки. Позже получили признание другие подходы к оценке кадров, в частности комплексный подход, позволяющий использовать системы взаимозависимых и взаимодополняющих социальных, социально-психологических и личностных показателей.

Психологическую подготовку руководителей следует рассматривать как систематизированный набор психологических знаний, специально отобранных и адаптированных к нуждам управленческой деятельности. Теоретической основой психологической подготовки выступают знания из психологии профессиональной деятельности, психологии управления, психологии труда и различных прикладных областей психологии.

Эти составляющие предполагают формирование у кандидата на замещение вышестоящей должности субъективного отношения, оценки значимости всех видов проделанной работы для успеха в их управленческой деятельности. Более высокий системный уровень подготовки достигается только в том случае, когда все действия руководителя организуются в соответствии с логикой их непосредственной деятельности, имеют четкую мотивационную структуру.

Главная цель психологической подготовки работников, состоящих в резерве руководящих кадров, заключается в формировании у них теоретических и прикладных основ психологических знаний, готовности к успешному преодолению психологических трудностей в управленческой деятельности.

Необходимым условием разработки средств и способов оптимизации психологической подготовки является учет имеющегося опыта психологических служб. Выявление закономерностей в организации психологической подготовки может служить ориентиром в выборе средств, способов обучения и развития различных категорий работников учреждения (организации). Используемые на местах алгоритмы практического применения психологического знания могут служить механизмом проектирования и внедрения в образовательную деятельность технологий, соотнесенных с установленными параметрами личности руководителя и его деятельности.

Единых программ психологической подготовки различных категорий должностных лиц, состоящих в кадровом резерве руководителей, в Республике Беларусь нет. Их разработка является необходимым условием психологического обеспечения работы руководителей в процессе их деятельности.

Несмотря на актуальность проблемы повышения психологической готовности руководителей учреждений (организаций), на сегодняшний день наблюдается нехватка как теоретико-методологических, так и практико-ориентированных исследований в данной области.

Психологическое обеспечение работы с резервом выдвижения на руководящие должности должно стать составным элементом кадровой работы, направленной на совершенствование управленческой деятельности.

УДК 343.2:378

Д.Г. Зыбин

ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ФСИН РОССИИ

В настоящее время учебный процесс требует постоянного совершенствования, так как происходит смена приоритетов и социальных ценностей. Современная ситуация в подготовке специалистов нуждается в коренном изменении стратегии и тактики обучения в образовательных организациях. Главными характеристиками выпускника любого образовательного учреждения являются его компетентность и мобильность. В этой связи акценты при изучении учебных дисциплин переносятся на процесс познания, эффективность которого полностью зависит от познавательной активности курсанта.

Образовательные организации ФСИН России являются, с одной стороны, типичной педагогической системой, что позволяет выстраивать их развитие на основе объективных законов общей педагогики, с другой стороны, уникальными системами в силу определенной специфики (традиции, системообразующая деятельность, кадровый состав и т. д.), что дает возможность создавать научно обоснованный проект непосредственно для конкретной образовательной организации ФСИН России на основе ее специфических характеристик.

В Воронежском институте ФСИН России при подготовке специалистов для инженерно-технических служб осуществляется по двум основным направлениям: инфокоммуникационные технологии и системы специальной связи, информационная безопасность телекоммуникационных систем. С учетом этого преподавательский состав 13 кафедр института использует методы обучения, способствующие качественной подготовке технического специалиста. Для этих целей в учебном процессе используются специализированные технические лаборатории института.

В лаборатории инфокоммуникационных технологий и протоколов для обучения применяется аппаратнопрограммный комплекс СОТСБИ-У, предназначенный для получения базовых знаний о протоколах, системах сигнализации и новых инфокоммуникационных технологиях, используемых на сетях связи УИС, а также для получения практических навыков работы с телекоммуникационным оборудованием, применяемым в учреждениях ФСИН России.

Лабораторно-учебный класс предполагает прохождение обучающимися трех основных стадий обучения: подготовки (изучение теоретического материала), интерактивного обучения и программной оценки знаний (тестирование и моделирование), практической и исследовательской (работа непосредственно с телекоммуникационным оборудованием или программным обеспечением, выполняющим функции телекоммуникационного оборудования). По итогам изучения теоретического материала на практических занятиях курсанты проходят тестирование на комплексе СОТСБИ-У с целью получения допуска к практической работе. Получив его, курсанты выполняют моделирование реальных задач по организации связи на объектах УИС. Преподаватель с помощью программы управления работой класса осуществляет дистанционный контроль всех этапов процесса обучения.

Практические навыки работы с аппаратурой связи курсанты приобретают в лаборатории специальных средств связи, применяемых в подразделениях УИС. Они углубленно осваивают приемы работы как с оборудованием проводной связи, так и с системами радиосвязи специального назначения.

Оборудование, размещенное в лаборатории, позволяет курсантам организовывать телефонную связь, передачу компьютерных данных, видеоинформации, информационных сообщений от комплексной системы безопасности «Синергет» и т. д. через канал радиорелейной связи с институтом.

Следует отметить, что в установке и настройке оборудования данной лаборатории, а также монтаже антенн радиорелейной связи активное участие принимали курсанты, входящие в состав научных кружков института.