

В научной литературе профессиональная ориентация рассматривается как комплекс психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на оптимизацию процесса трудоустройства молодежи в соответствии с желаниями, склонностями и сформировавшимися способностями.

Целями профессиональной ориентации, по мнению ряда авторов, являются выяснение потребностей ОВД в квалифицированных кадрах; выявление граждан, способных к службе в ОВД; формирование у них устойчивого профессионального интереса и склонности к работе в правоохранительной сфере; повышение престижа профессии сотрудника ОВД; содействие развитию специальных способностей; создание адекватного представления о профессиях в сфере МВД; содействие отбору в учреждения образования МВД молодежи, способной к милицмейской деятельности, и др.

Профориентационная работа осуществляется как учреждениями образования МВД, так и территориальными органами. Основными формами ее проведения являются Дни открытых дверей в учреждениях высшего образования МВД, экскурсии, творческие конкурсы, патриотические акции, спортивно-массовые, культурные и торжественные мероприятия. Формы профориентационной работы многообразны, однако в большей степени они сводятся к профессиональному просвещению, однако не в полной мере доводится информация о профессиональной деятельности сотрудника ОВД, что создает некий пробел в процессе формирования образа предстоящей профессии. Нельзя игнорировать тот факт, что молодые люди часто не имеют реального представления о выбранной профессии и действительном содержании труда, не соотносят ее со своими личными качествами и опытом, что в дальнейшем приводит к негативным последствиям при адаптации к профессиональной деятельности.

Вопросам профессиональной ориентации в настоящее время уделяется значительное внимание и в научной литературе. Большинство исследователей, рассматривающих данную проблематику, придерживаются мнения, что профориентацию необходимо проводить в отношении определенной профессии (монопрофориентационная работа). На идее линейности профессионального развития человека до недавнего времени строилась и практика так называемого профильного обучения.

Однако целый ряд ученых и практиков определяют современные реалии обучения как эпоху поли- и транспрофессионалов и придерживаются мнения о необходимости проведения полипрофориентационной работы. Данная позиция обосновывается следующим. Чтобы быть конкурентноспособным специалистом в условиях стремительно развивающегося информационного общества, молодого человека необходимо ориентировать на освоение смежных сфер деятельности, возможность работы в полипрофессиональных группах, самооценку самого себя в контексте требований профессии, преодоление трудностей в достижении цели. Главным в концепции развивающей модели полипрофориентационной работы является признание неадаптивного характера жизнедеятельности человека, принципиальное отрицание равновесия как критерия развития. Развитие выступает в качестве внутренне противоречивого процесса, а развивающаяся модель полипрофориентационной работы направлена на овладение различными типами адаптивного поведения. По мнению автора, в проводимой ОВД профориентационной работе представлены обе теории.

Одним из важных источников кадрового потенциала для ОВД служат учащиеся учреждений образования, в которых проводится профориентационная работа. С 2004 г. поэтапно созданы и функционируют во всех областях и г. Минске классы правовой направленности. Основной целью обучения в классах правовой направленности является формирование правового мировоззрения и культуры молодежи. В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 28 января 2010 г. № 54 «О кадетских училищах» решениями областных и Минского городского исполкомов образованы кадетские училища во всех регионах республики. Основной их целью является подготовка граждан к службе в Вооруженных Силах, других войсках и воинских формированиях, Следственном комитете, ОВД, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям. Учащиеся правовых классов и кадетских училищ ориентированы на дальнейшее обучение в учреждениях образования системы обеспечения национальной безопасности, в том числе и МВД (полипрофориентационная работа). Анализ поступления выпускников правовых классов показывает, что только 25 % из них изъявляют желание учиться в учреждениях образования силового блока, несмотря на то что около 90 % поступают в учреждения высшего образования Республики Беларусь. В учреждения высшего образования МВД в 2016 г. поступили 74 выпускника кадетских училищ республики.

Образованный в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 4 декабря 2015 г. № 1013 «Об утверждении положения о специализированных лицеях» специализированный лицей МВД осуществляет целенаправленную подготовку лиц для дальнейшего прохождения службы в ОВД (монопрофориентационная работа). Учреждение образования «Специализированный лицей Министерства внутренних дел Республики Беларусь» окончили в 2016 г. 55 человек; изъявил желание поступать в учреждения высшего образования системы обеспечения национальной безопасности Республики Беларусь 31 человек (56 %); поступили на учебу 24 человека (44 %) от общего количества выпускников. В Академию МВД Республики Беларусь поступили 14 человек (25 %).

Итак, учащиеся правовых классов проявляют низкую активность при поступлении в учреждения образования системы обеспечения национальной безопасности. Результаты проводимой профориентационной работы в кадетских училищах и специализированном лицее МВД очевидны, но требуют дополнительного исследования.

УДК 351.74:32.001 + 316.75

С.В. Масленченко

МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

Традиционно одним из важных управленческих вопросов является оценка эффективности деятельности подчиненных подразделений. Анализ научных разработок систем измерения эффективности деятельности показывает многообразие подходов и критериев, конкретную ориентированность на объект расчета.

Мировая практика развития данного процесса предусматривает ряд последовательных шагов. На первоначальном этапе требуется разработка стандарта, ориентированного на определенный вид деятельности, а на заключительном этапе с опорой на стандарты отдельных видов деятельности разрабатывается комплексный стандарт.

Стандарт должен учитывать 4 параметра:

1. цели деятельности, которые включают в себя описание краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных ожиданий от результатов деятельности организации;

2. терминология, единство интерпретации которой сотрудниками организации и аудиторами позволяет минимизировать фактор ангажированности со стороны проверяющего и максимизировать доверие со стороны проверяемых к результатам оценки эффективности;

3. концепции развития, которые должны четко описывать реализацию выдвинутых целей с использованием имеющихся людских и материальных ресурсов, а при их отсутствии – пути привлечения сторонних ресурсов;

4. управление, которое оценивается по следующим критериям: эффективность системы привлечения ресурсов; эффективность системы координации процессов; эффективность системы контроля во всех областях деятельности организации; эффективность системы целеориентации организации; эффективность системы принятия решений; эффективность системы мотивации персонала; эффективность системы делегирования и распределения ответственности; эффективность системы оценки руководством деятельности организации; эффективность системы прогнозирования; эффективность системы обучения персонала.

Наличие четких и принимаемых всеми участниками деятельности критериев оценки эффективности позволяет свести до минимума недовольство проверяемых и повысить удовлетворенность проверяющих и заказчика аудита.

Любые критерии оценки деятельности должны, во-первых, разрабатываться совместно руководителями и подчиненными; во-вторых, отражаться в стандартах работы и оценки, а также в должностных инструкциях сотрудников. Внесение изменений в должностные инструкции в одностороннем порядке в ходе действия трудовых отношений ведет, как правило, к нарушению законодательства, росту социальной напряженности и конфликтности в коллективе. В то время как должностная инструкция содержит права, суть и объем возлагаемых обязанностей, критерии оценки определяют то, как и на каком качественном уровне будут выполняться работником обязанности. Традиционно применяется пятиуровневая шкала оценки:

1. Unsatisfactory (работа ниже требований);

2. Improvement needed (работа не всегда отвечает требованиям);

3. S-solid performance (выполняются все требования и иногда даже более);

4. A-above Expectations (работа также в той или иной степени превосходит все ожидания);

5. E-exceptional (работа превосходит ожидания).

Оценка эффективности деятельности может проводиться как собственными силами, так и через привлечение внешних компетентных аудиторов.

При проведении указанных мероприятий внутренними исполнителями в целях повышения объективности оценки деятельности необходимо привлекать сторонних экспертов, к которым должны предъявляться следующие требования:

а) стаж работы по данной оцениваемой области не менее 10 лет;

б) признание иными экспертами компетентности приглашенного специалиста;

в) достоверность экспертной оценки.

Для формирования групп экспертов используются социологические методики.

В случаях несовпадения заключений, высказанных внутренними и внешними экспертами, требуется выявление причин расхождения, которое проводится каждой группой самостоятельно, а результаты обсуждаются на совместном совещании. С учетом замечаний обеих групп проводится повторная экспертиза, которая, как правило, демонстрирует более сходные по содержанию экспертные заключения.

Ориентиром в итоговой оценке эффективности могут выступать также и объективные показатели работы (количество выполненных заданий, качество реализации и т. д.).

Наиболее сложными видами деятельности, которые могут быть подвергнуты оценке на эффективность, являются творческие по природе, идеологические по содержанию, социокультурные по форме процессы. Все они носят субъективный, неформализованный характер, затрудняющий экспертизу. Следует понимать, что в подобного рода случаях применение качественных, формализованных критериев (например, количество проведенных мероприятий, широта затрагиваемой тематики, содержательность материала и т. п.) не может привести к четкому, ясному результату. Таким образом, для повышения объективности результатов и степени доверия подчиненных к проведенному оцениванию необходимо, во-первых, взвешенно и консолидировано подходить к разработке критериев оценки эффективности, во-вторых, строго следовать разработанной методике, в-третьих, привлекать по возможности к этой работе независимых экспертов.

УДК 351.74:32.001

Н.Н. Мелешеня

ОЦЕНКА ДОВЕРИЯ НАСЕЛЕНИЯ КАК КРИТЕРИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Доверие – одна из наиболее актуальных тем для изучения в социально-политических науках. Значимость данного феномена заключается в том, что оно обеспечивает социальный порядок. Доверие можно трактовать как эмоционально окрашенное, устойчивое отношение индивидов к институтам и другим индивидам, выражающееся в их поддержке, отождествлении с ними личности или определенной социальной группы, рассмотрении их как своих представителей.

Эмпирическим индикатором в государственной системе, через который можно определить феномен доверия, являются государственные служащие. Доверие к государственным служащим, сотрудникам органов внутренних дел складывается, прежде всего, из того, насколько эффективно проводится социальная политика, осуществляется забота о людях, обеспечиваются нормальные условия их жизни, поддерживаются социально незащищенные слои населения. Непродуманность в социальной политике всегда