

Навучанне будучых юрыстаў культуры пісьмовага і вуснага маўлення, у тым ліку аратарскаму майстэрству, – задача вышэйшай школы.

Курс сучаснай беларускай літаратурнай мовы варта ўключыць у навучальныя планы ўстаноў вышэйшай адукацыі МУС разам з юрыдычнымі дысцыплінамі. На жаль, такой самастойнай вучэбнай дысцыпліны ў гэтых установах няма, ёсць толькі вузкі курс «Беларуская мова (прафесійная лексіка)», які вывучаецца на першым курсе, і колькасць аўдыторных гадзін, адведзеных на яго вывучэнне, невялікая (усяго 34 гадзіны). Беларускую мову пажадана было б вывучаць на другім або трэцім курсе паралельна з асноўнымі юрыдычнымі дысцыплінамі, калі курсанты ўжо валодаюць юрыдычнай тэрміналогіяй.

Думаецца, вельмі карысным было б увядзенне некаторых курсаў, накіраваных на фарміраванне і развіццё культуры маўлення, і ў прыватнасці, культуры маўлення юрыста, напрыклад «Судовае прамоўніцкае мастацтва», «Судовае маўленне», «Культура мовы юрыста і афармленне юрыдычных дакументаў». Прычым не мае значэння, на якой мове (па-руску ці па-беларуску) будуць чытацца гэтыя курсы.

Да таго ж названыя курсы не паўтараюць адзін аднаго і не маюць аднолькавай мэты і зместу. Так, мэта спецкурса «Судовае прамоўніцкае мастацтва» – пазнаёміць курсантаў з гісторыяй, асновамі, асаблівасцямі судовага красамоўства; спецкурса «Судовае маўленне» – навучыць змястоўным, аргументаваным, юрыдычна абгрунтаваным прамовам у судовым пасяджэнні. Відавочна, што гэтыя спецкурсы накіраваны на выпрацоўку ўменняў і навыкаў вуснага выступлення, аратарскага майстэрства. Думаецца, тут важна паказаць спецыфіку судовых прамоў. Як вядома, публічнае выступленне мае на мэце перадаць слухачам пэўную інфармацыю. Судовая ж прмова менш інфарматыўная, паколькі не ўтрымлівае новых, невядомых суду фактаў, у ёй ужо вядомая з судовага следства інфармацыя, разгледжаная з пункту погляду абвінавачання і абароны. Важнай якасцю судовай прамовы з'яўляецца яе дарэчнасць – суаднясенне маўленчых сродкаў з мэтай устаноўкай, з сітуацыяй, са зместам прамовы. Абраныя для выступлення словы характарызуюць прамоўцу як асобу, таму маўленне павінна быць чыстым: у ім не будзе неўласцівых літаратурнай мове слоў, фразеалагізмаў, у тым ліку дыялектнай, жаргоннай і аргатычнай лексікі.

Але таксама незаменны і асабісты вопыт публічных выступленняў. Варта на практычных (семінарскіх) занятках даць магчымасць курсантам выступіць у ролі прамоўцы на пэўную тэму. Тады яны змогуць зрабіць уласныя напрацоўкі і, магчыма, вылучыць свае арыгінальныя ідэі. Неабходна адчуваць аўдыторыю і ўмець карэктываваць сваё выступленне ў залежнасці ад рэакцыі на яго. Прамоўца павінен мець шырокае кола ведаў па многіх пытаннях і ўмець весці дыскусію на любую тэму.

У спецкурсе «Культура мовы юрыста і афармленне юрыдычных дакументаў» большая ўвага надаецца пытанням культуры пісьмовага маўлення, аднак спачатку варта асвятліць ролю беларускай мовы ў зносінах, падкрэсліць значэнне мовы ў прафесійнай дзейнасці юрыстаў, устанавіць сувязь мовы і права, ролю культуры маўлення ў працы крыміналістаў, прывесці выказванні дарэвалюцыйных судовых выступоўцаў аб неабходнасці ведання нормаў літаратурнай мовы. На наступных занятках варта прасачыць функцыянаванне вывучаемых моўных з'яў у мове права, у вуснай і пісьмовай формах юрыдычнага маўлення. Асаблівую ўвагу трэба звярнуць на афармленне папер, у тым ліку юрыдычных дакументаў, бо памылкі і парушэнні прыцягваюць наступствы – ад вяртання на дапрацоўку да спынення крымінальнай (адміністрацыйнай) справы. Асноўнымі якасцямі, якія рэалізуюцца пры афармленні дакументаў, застаюцца правільнасць, зразумеласць, дакладнасць і лагічнасць.

Ва ўмовах наспелай неабходнасці мадэрнізацыі адукацыі, мэтай якой з'яўляецца прафесійная кампетэнтнасць спецыяліста, асаблівую ўвагу трэба надаць фарміраванню камунікатыўнай кампетэнцыі курсантаў – будучых юрыстаў. Усе названыя меры ў сукупнасці будуць спрыяць больш актыўнаму пераходу да прафесійна-арыентаванага навучання і ўнясуць істотны ўклад у павышэнне прафесійнага ўзроўню будучых спецыялістаў.

УДК 378.635

**А.Э. Яжжик**

### **ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ В ОБЛАСТИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ОРГАНОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ**

«Кадры решают все» – этот позабытый лозунг советских времен снова звучит с самых высоких трибун. Самое совершенное законодательство, базирующееся на демократических гуманистических принципах, еще не гарантирует успешного решения поставленных задач без квалифицированного, профессионально подготовленного персонала, призванного его применять. Международные акты, касающиеся борьбы с преступностью, посвящены подготовке персонала для подразделений уголовно-исполнительной системы, особенно в контексте усвоения и соблюдения основных прав человека. Сотрудник исправительного учреждения должен всегда держаться в рамках предусмотренного законом поведения. В основе такого поведения должно лежать новое мышление в уголовно-исполнительной политике, согласно которому на осужденного нужно смотреть как на гражданина, нуждающегося в сочувствии, которое может положить начало исправлению преступника. Поэтому на данном этапе особую актуальность приобретают задачи подготовки квалифицированных специалистов.

Профессионализм, патриотичность, способность ставить долгосрочные задачи, умение и воля решать их в новых условиях – главные критерии отбора и продвижения кадров. Глава государства ставит задачу – создать эффективный и современный корпус государственных служащих, преданных делу и способных выступать представителями народа в достижении приоритетных целей. Государственная система должна обладать способностью отсеивать неумелых и неквалифицированных работников. Каждый работник должен на деле, регулярно доказывать свою полезность и необходимость. Для современной пенитенциарной системы нужны специалисты, синтезирующие в себе знания, навыки и умения из сферы педагогики, психологии, права, управления, экономики, медицины. Они должны иметь хорошую обществоведческую, боевую и общефизическую подготовку.

Одной из основных дисциплин является специальная подготовка, где слушатели изучают уголовно-исполнительное законодательство и нормативные правовые акты, регламентирующие деятельность уголовно-исполнительной системы, – т. е. жизнедеятельность исправительного учреждения, права и обязанности осужденных, режим содержания и распорядок дня в исправительном учреждении. Сотрудник уголовно-исполнительной системы должен хорошо знать специфику работы с осужденными, иметь высокую

общую правовую культуру, высокие нравственные качества. Следовательно, особенно актуальна работа, направленная на поиск новых подходов к отбору кадров, совершенствование системы подготовки, социальной защиты, профилактики профессиональной деформации, создание профессионального ядра сотрудников. Выполнением перечисленных задач занимаются кадровые аппараты различных уровней, руководители подразделений. Особое место в этом ряду занимают ведомственные учреждения образования – Академия МВД Республики Беларусь, Центр повышения квалификации МВД Республики Беларусь. Важнейшей задачей профессиональных образовательных учреждений является подготовка высокопрофессионального, оптимально сбалансированного кадрового состава уголовно-исполнительной системы.

Сотрудники уголовно-исполнительной системы, выполняя свои профессиональные полномочия, в той или иной степени подвержены психологическим перегрузкам, эмоциональным стрессам, профессиональной деформации. Как и любые социальные группы, они абсолютно не застрахованы от воздействия безнравственных и противоправных поведенческих ориентиров, порой приводящих к нарушениям дисциплины, служебным проступкам и даже различного рода правонарушениям. Именно на сотрудников УИС возложена ответственная задача по охране, воспитанию осужденных в местах лишения свободы, организации их свободного досуга, образования.

Практикам, отвечающим за исполнение наказаний, приходится решать главный вопрос: «Как обеспечить международные стандарты отбывания наказания в современных условиях?» Несомненно, одним из главных условий решения этой проблемы является качественная подготовка персонала УИС. Функционально перед персоналом всегда стояла противоречивая задача: с одной стороны, обеспечение изоляции осужденных от общества, с другой – обеспечение их исправления. Правоохранительная служба в уголовно-исполнительной системе имеет следующие специфические особенности:

особый порядок комплектования кадров (профессиональный отбор кандидатов на службу с учетом социальных признаков, физических и психических качеств, образования);

специальный порядок назначения на должности (служба по контракту, наставничество);

организационное обеспечение служебной карьеры (наличие специальных знаний, рост по службе в зависимости от профессионализма, резерв кадров на выдвижение);

особый правовой статус и властные полномочия личного состава;

напряженная служебная деятельность, связанная с длительным пребыванием в замкнутом и ограниченном пространстве;

контакт с большим количеством осужденных;

воспитательная функция персонала по отношению к спецконтингенту;

риск, связанный с личной безопасностью сотрудника;

соблюдение норм профессиональной этики не только в рамках служебного времени, но и за его пределами;

наличие системы поддержания профессиональной компетентности личного состава (служебная подготовка, повышение квалификации и переподготовка кадров).

Какова оптимальная модель служебного коллектива пенитенциарного учреждения и в чем заключаются концептуальные основы развития персонала? Несомненно, что к сотруднику уголовно-исполнительной системы предъявляются следующие требования:

1. фундаментальные знания;

2. профессиональные навыки и умения;

3. личные качества – честность, дисциплинированность, ответственность, гуманность, патриотизм и др.

Сотрудник уголовно-исполнительной системы должен обладать культурой поведения, широким мировоззрением, понимать социальную значимость своей профессии, быть готовым к несению службы в экстремальных условиях, выполнять требования международных стандартов обращения с осужденными и лицами, заключенными под стражу. Основу коллективов учреждений УИС составляют выпускники учреждений образования МВД. Процесс становления сотрудника УИС требует приобретения значительного и специфического практического опыта. Несмотря на то что большая часть специалистов учреждений и органов УИС – это юристы, в настоящее время налицо потребность в специалистах медицинского, инженерно-технического профиля и психологов.

Однако проблема морального облика сотрудника – задача кадровых подразделений, которая состоит в совершенствовании воспитательной работы в рамках противодействия коррупции на основе общечеловеческих и профессионально-нравственных ценностей, требований гражданского и служебного долга. Воспитательный процесс, проводимый кадровыми подразделениями в учреждениях уголовно-исполнительной системы, можно условно разделить на несколько этапов. Первоначальный этап подразумевает работу с кандидатами, целью которой является предварительное ознакомление сотрудниками кадровых служб с кандидатами на предмет их пригодности к занимаемой должности. Интерес на данном этапе представляют личность кандидата: прохождение службы в рядах Вооруженных Сил (степень годности к военной службе); характеристики с места учебы и работы; коммуникативные качества соискателя. Очень важно в полной мере ознакомить кандидата с предъявляемыми к нему требованиями и разъяснить интересующие его вопросы. На первом этапе процент «отбраковки» кандидатов составляет 50–70 % от общего количества обратившихся. В дальнейшем это не только облегчает работу с личным составом, но и предотвращает быстрое увольнение сотрудника по собственному желанию либо за нарушение контракта. Серьезный вклад в систему воспитательных процессов и противодействия коррупции вносит институт поручительства, который также положительно сказывается на дальнейшей служебной деятельности поручителя и порученного.

В настоящее время в системе УИС половина сотрудников – молодые люди в возрасте до 30 лет. Многолетний опыт воспитательной работы с личным составом учреждений и органов УИС свидетельствует о том, что наставничество является наиболее эффективной формой оказания помощи молодым сотрудникам в период адаптации. Эффективность деятельности пенитенциарной системы во многом зависит от ее кадрового обеспечения. Работа с кадрами является одной из важных и объективно необходимых функций любой социальной системы, в том числе и УИС. Насколько эффективно и с учетом перспектив развития осуществляется кадровая функция, настолько оптимально функционирует вся система, а решение проблем совершенствования кадрового обеспечения УИС является неременным условием и важнейшим резервом повышения эффективной служебной деятельности как системы в целом, так и ее отдельных служб и учреждений. Следует отметить, что осуществление последовательной, научно обоснованной кадровой политики во всем ее разнообразии должно работать на формирование профессионально компетентных, обладающих организаторскими способностями, предприимчивых, инициативных, высоконравственных, идейно убежденных, способных к работе с людьми специалистов. В этом смысле эффективность кадровой политики прямо пропорциональна эффективности деятельности уголовно-исполнительной системы.