

### **О ПОВЫШЕНИИ АВТОРИТЕТА И ПРЕСТИЖА СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Сегодня перед ОВД помимо задач, связанных с выполнением профессиональных функций, стоит такая задача, как повышение авторитета и престижа службы в ОВД.

Исходя из значения слов (терминов) «авторитет» и «престиж», выражения «повышение авторитета и престижа службы в ОВД», можно утверждать, что речь идет о значении, влиянии данной службы и уважении ее обществом.

Критерием оценки авторитетности и престижности службы в ОВД может выступать доверие граждан, а предельной величиной результативности – 100%-й уровень их доверия ОВД.

Вместе с тем период времени, когда о деятельности ОВД судили в том числе по результатам изучения общественного мнения, показал, что уровень общественного доверия, складывающийся, по сути, из совокупности индивидуальных человеческих восприятий деятельности ОВД, наделенных законным правом на насилие, не может быть стопроцентным.

В силу этого возможный вариант определения критериев оценки авторитетности и престижности службы в ОВД видится через призму проблемы кадрового обеспечения ОВД, через понимание человеческого фактора как движущей силы и необходимого условия качественного кадрового обеспечения.

Выбор кадрового обеспечения в качестве критерия оценки авторитетности и престижности службы в ОВД согласуется, в частности, с Концепцией национальной безопасности Республики Беларусь, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 9 ноября 2010 г. № 575. Так, в качестве одного из основных показателей состояния национальной безопасности Концепцией определяется обеспеченность Вооруженных Сил, других войск, воинских формирований и военизированных организаций, разновидностью которых являются ОВД, военными кадрами. В нашем случае в качестве критерия оценки авторитетности и престижности службы в ОВД может рассматриваться взаимосвязь количественных и качественных показателей кадровой обеспеченности ОВД, включающих в себя маркеры динамики наличия в ОВД вакантных (незанятых) должностей (количественный показатель) и увольнения со службы сотрудников, не достигших предельного возраста состояния на службе (качественный показатель).

Для формирования положительной динамики данных показателей предлагаются разработка и внедрение комплексной программы, включающей концептуальные положения, касающиеся укрепления кадрового ядра ОВД, обновления социальных и правовых гарантий сотрудников и членов их семей в соответствии с социально-экономическим развитием страны, формирования корпоративности в ОВД на основе взаимного доверия и соблюдения правил профессиональной этики; продвижения положительного имиджа ОВД.

### **ОСОБЕННОСТИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ С СОТРУДНИКАМИ, ВПЕРВЫЕ ПРИНЯТЫМИ НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Современный мир характеризуется динамичными процессами глобализации, развития информационного общества, распространением терроризма, ведением информационно-психологических войн. Все это оказывает существенное влияние на формирование жизненных ценностей подрастающего поколения, что, в свою очередь, обуславливает необходимость концентрации внимания на определении эффективных воспитательных мер с целью привития молодежи нравственных ценностей, гражданско-патриотических качеств и осознанной ответственности за будущее своей страны.

Особое значение проблемы воспитания приобретают в органах внутренних дел, где от эффективности воспитательной работы с сотрудником зависит его готовность качественно выполнять профессиональные обязанности, способность грамотно решать задачи оперативно-служебной деятельности.

Мир существенно изменился, но сохранили свое значение и широко применяются методы и подходы советской модели идеологической работы, одни из которых продолжают способствовать эффективной реализации направлений идеологической работы в органах внутренних дел, другие явно пробуксовывают. Отдельные принципы старой системы воспитания, которые раньше показывали хорошие результаты, уже не позволяют выполнять задачи, связанные с воспитанием молодого поколения. В этой связи в рамках анализа и определения приоритетных направлений развития системы воспитания представляется целесообразным использовать наработки современных социально-гуманитарных наук психолого-педагогического звучания. В частности, вызывает интерес адаптация к нашим реалиям ряда положений набирающей популярность теории поколений, разработанной американскими учеными У. Штраусом и Н. Хоувом. В основу теории заложено утверждение о том, что ключевым элементом определения временных рамок любого поколения является категория ценностей, сформированных спецификой общественной среды, в которой вырос человек. В настоящее время в Беларуси проживают представители следующих поколений: «величайшее» (рожденные в период с 1900 по 1923 г.), «молчаливое» (с 1923 по 1943 г.), поколение беби-бумеров (с 1943 по 1963 г.), поколения X (с 1963 по 1984 г.), Y (с 1984 по 2000 г.), Z (с 2000 г.). Каждое поколение имеет свои характерные особенности мировоззрения, обобщенные устоявшиеся привычки, ценностные ориентиры, которые можно эффективно использовать для оптимизации отдельных направлений воспитательной работы, и прежде всего индивидуальной воспитательной работы.