

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.

Особый интерес для исследований представляет поколение Z. Интересует это поколение и органы внутренних дел, так как именно люди, родившиеся в начале 2000-х, в ближайшее время пополнят ряды белорусской милиции. Жизненные ценности поколения Z, влияющие на отношение к образованию, труду, приобретению профессиональных навыков, существенно отличаются от жизненных ценностей предыдущих поколений. Система воспитательной работы в органах внутренних дел с представителями данной возрастной группы недостаточно совершенна. Сложившаяся ситуация может нести в себе негативные кадровые риски, поэтому важно выбрать правильный вектор развития системы воспитания, нацеленной на успешное функционирование органов внутренних дел.

Исследователи представляют следующий портрет подрастающего поколения. Это дети, воспитанные на мультимедийных технологиях, цифровой среде. Почти всю информацию они получают из Сети, умеют с ней работать. «Зеты» менее коммуникабельны, чем предыдущие поколения. Они лучше разбираются в технике, чем в человеческих эмоциях и поведении. Отмечается их низкая социализация и склонность к погружению в себя. «Зеты» нетерпеливы и сосредоточены в основном на краткосрочных целях. Ориентированы на потребление. Индивидуалистичные. Быстро взрослеют, занимаясь самообразованием в интернете. Для «зетов» характерен феномен многозадачности. Они иначе учатся: мотивированно занимаются только тем, что им интересно. Память у них функционирует так, что они в первую очередь запоминают не содержание какого-нибудь источника информации в Сети, а место, где эта информация находится, точнее, путь к ней, способ ее найти. Память становится не только неглубокой, но и короткой. Максимально «зеты» способны удержать внимание в течение 10–15 минут. У представителей этого поколения формируется так называемое клиповое мышление, предполагающее переработку информации быстро, но короткими порциями. «Зеты» гиперактивны, в связи с чем в будущем нас ждет гиперактивный социум, в котором, возможно, люди будут отличаться большей потребностью в новизне, поиске ощущений, меньшей терпеливостью и терпимостью, склонностью к повышенной конфликтности.

С целью изучения жизненных ценностей поколения Z в августе 2019 г. во время учебного сбора проведено анонимное групповое анкетирование курсантов первых курсов Академии МВД Республики Беларусь. В нем приняли участие 203 человека ($p \leq 0,05$), среди которых 197 юношей и 6 девушек в возрасте от 16 лет до 21 года. Практически все участники анкетирования (98 %) утвердительно ответили на вопрос о том, имеют ли они в жизни цель, причем у 64 % первокурсников жизненные цели полностью совпадают с будущей профессией, частично совпадают у 36 % опрошенных. Для большинства респондентов основной жизненной ценностью является здоровье (125 ответов, или 62 % опрошенных), далее следуют карьера (95 ответов, или 47 %), образование (69 ответов, или 34 %). Респонденты наиболее опасаются не реализовать свои возможности (141 ответ, или 69 %), не получить образование (25 ответов, или 12 %). Самыми популярными способами проведения свободного времени для них являются чтение книг (65 ответов, или 32 %), компьютерные игры (41 ответ, или 20 %), общение с друзьями (35 ответов, или 17 %). Учеба в Академии для них ценна прежде всего тем, что позволяет приобрести профессию (136 ответов, или 67 %), стать образованными (121 ответ, или 60 %), подготовиться к самостоятельной жизни (91 ответ, или 46 %). Половина опрошенных считает, что будущая профессия должна приносить пользу окружающим и быть престижной. В других людях первокурсники ценят доброту (82 %), отзывчивость (67 %), юмор (64 %), ум (62 %), целеустремленность (43 %), уверенность в себе (38 %), красоту (19 %), инициативность (18 %).

Результаты анализа ценностей первокурсников подтверждают справедливость выводов ученых о психологических особенностях представителей поколения Z, их интересах, потребностях, отношении к труду, образованию, способу восприятия информации.

В связи с изложенным набирает остроту вопрос о необходимости в оперативном порядке разработать комплексную программу воспитательной работы с сотрудниками, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел. Программа должна основываться на ценностных ориентирах молодого поколения и позволять руководителям с опорой на современные технологии наладить качественное взаимодействие людей разных поколений в воспитательном процессе, включая выбор информационно-коммуникационных каналов, способов выстраивания коммуникаций, разработку действенных систем мотивации, формирования культуры делового общения.

УДК 378.1

Ю.Н. Кац

ОСОБЕННОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ МНОГОУРОВНЕВОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ МОЛДОВА

Происходящие во всех сферах жизнедеятельности современного общества изменения обусловили смену приоритетов и ориентиров в образовании. Модернизация системы образования в условиях глобализации – один из дискуссионных вопросов, стоящих сегодня перед Республикой Молдова. Тематами обсуждений являются стратегические ориентиры развития образования и государственная образовательная политика, роль студентов в интернационализации учреждений высшего образования, национальный фактор в образовании и другие проблемы, связанные с реализацией требований Болонской декларации.

Присоединение Молдовы к европейской инициативе по гармонизации систем образования, начатой с принятия Болонской декларации 1999 г., сделало основные аспекты данного процесса ключевыми не только в сфере сотрудничества между молдавскими и другими европейскими университетами, но и в сфере реформирования национальной системы образования. Интеграция Молдовы в мировое образовательное пространство – одна из главных целей в области развития образования в стране.

В Болонской декларации указаны шесть основных задач, решение которых будет способствовать единению Европы в области образования. Это введение общепонятных, сравнимых квалификаций в области высшего образования, переход на