

обязанности и права сотрудника по занимаемой им должности, а также пределы реализации таких прав (ограничения);

общие положения о мерах поощрения и мерах ответственности сотрудника, предоставляемых ему гарантиях.

Аналогичной структуры, полагаем, должны придерживаться и иные ведомственные компетенционные нормативные акты системы ОВД.

С приведенных позиций также может иметь определенный положительный эффект разработка и внедрение в структурных подразделениях ОВД типовых должностных инструкций (должностных регламентов) и типовых положений о структурных подразделениях территориальных ОВД, утверждаемых приказом или постановлением МВД.

УДК 351.74:65

Р.В. Кашевский

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

В современных условиях профессиональный рост сотрудников органов внутренних дел должен сопровождаться не только совершенствованием уже имеющихся у них компетенций, но и развитием новых. В настоящее время наличие диплома о высшем или среднем специальном образовании не должно являться поводом для самоуспокоения и прекращения стремления к саморазвитию. Однако повседневная служебная деятельность сотрудников органов внутренних дел часто отличается высокой загруженностью и отсутствием свободного времени, которое можно использовать для самосовершенствования. Именно поэтому решение данной проблемы должно являться одной из главных задач для руководителей всех уровней.

Вместе с тем далеко не все руководители уделяют этой проблеме должное внимание, а отдельные вообще считают, что совершенствование профессионализма сотрудников – это проблема самих сотрудников. Как результат, последние выполняют наименьший объем с наибольшими усилиями.

Качество и результат любой деятельности во многом зависят от того, кто ее организует и осуществляет. Можно наметить правильную цель, выбрать соответствующее направление, разработать хорошие планы. Однако все это может оказаться бесполезным, если на участках, где решается успех дела, не стоят люди, способные грамотно организовать реализацию поставленных задач.

Соответствующий уровень образования, высокий профессионализм, умение вникнуть в суть проблемы и найти наиболее оптимальное ее решение, поддержать разумную инициативу, способность понимать чувства других и воздействовать на них, умение слушать и общаться, строить рабочие взаимоотношения, поддерживать оптимистический настрой подчиненных, их уверенность в собственных силах – вот те качества, которыми в первую очередь должен обладать руководитель. Ведь часто именно его модель поведения в дальнейшем копируется подчиненными. Для достижения этой цели подп. 6.1 п. 6 приказа МВД Республики Беларусь от 27 декабря 2012 г. № 463 «Об утверждении Инструкции об организации работы с руководящими кадрами в органах внутренних дел Республики Беларусь» перед назначением сотрудников органов внутренних дел на руководящие должности номенклатуры МВД предусмотрено проведение с ними занятий по управлению, психологии и педагогике, этике и эстетике, конфликтологии. В то же время на указанные должности, как правило, назначаются лица, уже являющиеся руководителями так называемого среднего звена (начальники служб и подразделений РУ-ГО-РОВД, ОВДТ), т. е. имеющие опыт управления людьми. Обучение их вышеперечисленным дисциплинам следует проводить перед назначением не только на руководящую должность номенклатуры МВД, но и на первую руководящую должность, что позволит избежать многих ошибок, допускаемых молодыми руководителями, из-за которых нередко возникают конфликты, недовольства, формализм. Как следствие, у сотрудников коллектива возникает предубеждение, что ни талант, ни интеллект, ни высокий уровень образования, ни напряженный труд не гарантируют достижения профессионального роста и эффективных результатов в работе. Подобные ситуации особенно характерны для подразделений, где основную работу выполняют лишь несколько членов коллектива, а остальным поручаются самые простые задания, так как с иными они не справляются.

Чтобы изменить подобную ситуацию в коллективе, руководителю в первую очередь необходимо:

формировать коллектив из квалифицированных кадров, применяя систему целевого отбора;

создавать и поддерживать благоприятный морально-психологический климат (командный дух, взаимоуважение, оказание помощи, умение слушать друг друга), чтобы подчиненный не опасался высказывать свое мнение, а руководитель – не допускал грубые замечания, унижающие достоинство сотрудника;

стимулировать творческую активность подчиненных;

предоставлять возможности для саморазвития, повышения квалификации и профессионального роста тем сотрудникам, которым это в первую очередь необходимо.

Помимо этого повышение квалификации сотрудников органов внутренних дел не должно совмещаться с основной служебной деятельностью. Отвлечение на решение служебных вопросов не позволит им в полной мере достичь желаемого результата – познания, развития, совершенствования и закрепления новых знаний.

Также не менее важной является организация различных обучающих мероприятий (курсов, семинаров, практикумов и т. п.). Лекционный материал, безусловно, необходим, так как в нем, как правило, содержится актуальная информация о нормативных правовых актах, новых способах и методах работы. Однако наиболее эффективными по-прежнему остаются практические занятия, где в процессе проведения ролевых игр, работы на полигонах, решения задач сотрудники получают новые знания, умения и навыки и лучше закрепляют лекционный материал, а также делятся своим опытом в решении повседневных служебных проблем, выслушивают советы коллег, учатся работать в команде, находить выход из сложных ситуаций.

Таким образом, повышение результативности и качества работы сотрудников органов внутренних дел напрямую зависит от своевременного и эффективного обучения, а уверенность в профессиональном росте, в свою очередь, способствует формированию у них мотивации на приобретение новых компетенций.

УДК 351.74:342.9

И.В. Козелецкий, В.В. Коляго

КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧАСТКОВЫХ ИНСПЕКТОРОВ МИЛИЦИИ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ПРАВОНАРУШЕНИЙ

Служба участковых инспекторов милиции является одним из основных субъектов, реализующих функцию органов внутренних дел по профилактике правонарушений. В этой связи существенное практическое и теоретическое значение имеет научная разработка соответствующих критериев, позволяющих определить уровень эффективности данной деятельности на определенном этапе с целью своевременного выявления и устранения негативных факторов. Кроме этого рассматриваемые критерии будут выступать в качестве ориентиров для участковых инспекторов милиции, оказывая влияние на результативность их деятельности по профилактике правонарушений. Данный подход позволит разработать стратегию и тактику деятельности, принять соот-

ветствующие управленческие решения, направленные на ее совершенствование, осуществлять контроль за их исполнением.

Методологической основой исследований в указанном направлении должен быть системный подход, на основе которого можно выявить корреляционные связи между изменениями эффективности отдельных предупредительных процессов, выявить зависимость между некоторыми целями профилактики правонарушений. На основании данного подхода необходимо рассматривать как взаимодействующие системы причины и условия правонарушений, а также деятельность субъектов по их устранению и нейтрализации. Применение указанной методологической основы исследования позволит устанавливать причинно-следственные связи между критериями эффективности деятельности субъектов и конечной целью профилактики правонарушений.

Одним из основных направлений деятельности участковых инспекторов милиции является профилактика правонарушений, совершаемых гражданами в состоянии алкогольного опьянения. В настоящее время данная деятельность в основном оценивается по количеству лиц, в отношении которых применены меры принуждения, в том числе направление по ходатайству органов внутренних дел в лечебно-трудовой профилакторий. Однако эффективность реализации сотрудниками органов внутренних дел данной меры оправданно оценивать в первую очередь по количеству субъектов, которые злоупотребляли алкогольными напитками либо употребляли наркотические средства, но благодаря применяемому в отношении их профилактическому воздействию исправились (их поведение стало характеризоваться как правомерное), преодолели влечение к алкоголю и наркотическим средствам. Указанное мнение поддержали 83,1 % опрошенных начальников милиции общественной безопасности, начальников отделов (отделений) охраны правопорядка и профилактики, при этом 50 % из них указали на необходимость разработки системы контроля соответствующих результатов работы. В качестве результата целесообразно признавать рапорт участкового инспектора милиции с изложением сведений о лице, злоупотреблявшем алкогольными напитками, принятой в отношении его системы мер профилактики правонарушений с приложением объяснений родственников, соседей указанного лица, подтверждающих данную информацию, а также справки врача-нарколога о ремиссии гражданина, состоявшего на учете.

Внедрение в практическую деятельность системы учета данной категории лиц в целях поощрения участковых инспекторов милиции, наиболее эффективно организовавших профилактическую работу на обслуживаемой территории и добившихся преодоления гражданами влечения к алкоголю и наркотическим средствам без применения при-