

Представленные выше профессиональные компетенции магистранта по специальности «Управление органами внутренних дел» по своему назначению, структуре и содержанию соответствуют особенностям сферы, объектов, видов и задач профессиональной деятельности в области управления органами внутренних дел.

Механизм реализации компетентностной модели подготовки магистранта по специальности «Управление органами внутренних дел» в образовательном процессе Академии МВД Республики Беларусь, по нашему мнению, связан с реализацией следующего комплекса мероприятий:

внедрение в образовательный процесс электронных учебно-методических комплексов по всем дисциплинам специальности 1-93 81 01 «Управление органами внутренних дел»;

приведение тематики выпускных квалификационных работ (магистерских диссертаций) в соответствие с ключевыми компетенциями специальности 1-93 81 01 «Управление органами внутренних дел»;

создание рабочей группы для подготовки технического задания на проектирование и разработку управленческого полигона в Академии МВД Республики Беларусь для практико-ориентированной подготовки магистров-управленцев для органов внутренних дел;

придание проводимой в Академии МВД Республики Беларусь Международной научно-практической конференции «Повышение квалификации и переподготовка управленческих кадров: проблемы и решения» статуса ежегодной и использование ее возможностей для апробации результатов научных исследований, полученных магистрантами в ходе подготовки выпускных квалификационных работ (магистерских диссертаций) по специальности «Управление органами внутренних дел»;

включение в учебный план по специальностям высшего образования первой ступени очной формы получения образования в Академии МВД Республики Беларусь учебной дисциплины «Основы управления органами внутренних дел».

Предложенный комплекс мероприятий по реализации компетентностного подхода в подготовке магистров-управленцев по специальности «Управление органами внутренних дел» является необходимым, но не исчерпывающим. Новый импульс для внедрения компетентностного подхода в образовательный процесс Академии МВД Республики Беларусь по подготовке магистров-управленцев придает решение конференции министров Европейского пространства высшего образования (ЕПВО) о включении Беларуси в Болонский процесс, принятое 14 мая 2015 г. в Ереване.

УДК 351.74

Е.Н. Мазаник

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССАМИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ И КОМПЛЕКТОВАНИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Выполнение задач, стоящих перед органами внутренних дел (ОВД), показатели оперативно-служебной деятельности подразделений и служб в настоящее время во многом зависят от состава и профессионализма сотрудников, что, в свою очередь, обуславливает актуализацию вопросов подготовки личного состава ОВД.

В связи с этим по-прежнему представляются актуальными проблемы, связанные с комплектованием вакантных должностей подразделений ОВД квалифицированными специалистами, созданием надлежащих условий для эффективного управления процессами подготовки кадров ОВД, принятием необходимых мер по совершенствованию деятельности ведомственных учреждений образования.

Подготовка и поддержание уровня профессионального мастерства специалистов для ОВД обеспечиваются с помощью системы профессиональной подготовки, основными видами которой являются профессиональное образование, стажировка и служебная подготовка. Профессиональное юридическое образование представляет собой процесс и результат необходимой сотрудникам правоохранительных и правоприменительных органов фундаментальной подготовки, отвечающей требованиям образовательных стандартов и специфике деятельности этих специалистов. Оно служит основой, на которой строится вся последующая подготовка кадров ОВД.

Несмотря на то, что в последнее время заочная форма получения образования подвергается критике, она является актуальной, поскольку служит, с одной стороны, одним из способов реализации права сотрудника на получение образования, предусмотренного Конституцией Республики Беларусь, а с другой – возможностью повышения профессиональной компетентности специалиста.

Очевидным является тот факт, что трудовая деятельность большинства обучающихся в заочной форме связана с получаемым образованием. Данное обстоятельство дает основание утверждать, что выбор сотрудников в этом случае более осознанный, а их мотивация – более серьезная, чем у большинства людей, получающих образование в очной форме. Наличие высшего юридического образования является обязательным условием для замещения ряда должностей в системе Министерства внутренних дел.

В соответствии с п. 37 Положения о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 15 марта 2012 г. № 133, сотрудники, занимающие должности рядового и младшего начальствующего состава, зачисляются в учреждения образования Министерства внутренних дел для получения среднего специального, высшего образования I степени в заочной форме получения образования после заключения с ними контракта о службе, предусматривающего обязанность прохождения ими службы в течение срока получения данного образования в учреждении образования Министерства внутренних дел и не менее двух лет службы после получения образования на должностях среднего и старшего начальствующего состава в соответствии с полученной специальностью (специализацией), а также возмещение средств, затраченных Министерством внутренних дел на их подготовку, в случаях, установленных в п. 189 настоящего Положения.

Следует отметить, что организационно-штатная структура отдельных подразделений ОВД не предусматривает значительного количества должностей среднего и старшего начальствующего состава, что в отдельных случаях затрудняет дальнейшее прохождение службы сотрудником, получившим образование в заочной форме, в том же подразделении.

В соответствии с законодательством Республики Беларусь гражданам, в том числе сотрудникам органов внутренних дел, предоставляются жилые помещения коммерческого использования. Договор о найме жилого помещения с сотрудниками ОВД может заключаться на период прохождения службы как в ОВД, так и в определенном подразделении.

Из вышеуказанного следует, что сотрудник ОВД, заключивший договор о найме жилого помещения на период прохождения службы в определенном подразделении и получающий образование в заочной форме, может столкнуться с определенным выбором: либо получить юридическое образование и в дальнейшем проходить службу в другом подразделении, либо, не получив образования, проходить службу на старом месте, что не повлечет расторжения договора о найме жилого помещения. Заключение договора о найме жилого помещения на период прохождения службы в определенном подразделении позволяет обеспечить стабильность кадров, что положительно влияет на эффективность функционирования подразделения, но в определенных ситуациях ставит сотрудника ОВД перед серьезным жизненным выбором, а также может способствовать снижению у него мотивации к дальнейшему профессиональному развитию.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ КОНТРОЛЯ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ КОРРУПЦИОННЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Коррупционные преступления, совершаемые сотрудниками органов внутренних дел (ОВД), подрывают саму основу существования правоохранительных органов, снижают их авторитет и формируют негативное отношение населения к ним, способствуя развитию правового нигилизма в обществе.

Многие исследователи выделяют три уровня коррупционных преступлений среди сотрудников ОВД:

общесоциальный – подразумевает решение крупных социально-экономических проблем общества;

специальный – воздействие на конкретные социальные группы с целью предотвратить конфликтные ситуации и отрицательные явления;

индивидуальный – воспитательная работа, направленная на формирование системы ценностных ориентаций конкретного сотрудника.

Рассмотрим второй уровень антикоррупционных мер в системе органов внутренних дел.

Одной из основных причин взяточничества среди сотрудников ОВД является наличие у них реальных возможностей использования своих должностных полномочий в корыстных целях. В этой связи необходима координация общих и специальных мер профилактики с учетом специфики каждой конкретной службы ОВД. Целесообразно создание системы контроля, с помощью которой каждый сотрудник будет постоянно находиться в поле зрения руководителей, кадровых аппаратов, а также контролирующих служб и коллег.

Помимо этого требуется переоценка основных причин совершения коррупционных правонарушений, которые часто связываются с низкими моральными качествами конкретного сотрудника. Однако не стоит ограничиваться ужесточением отбора кандидатур для назначения на должности руководящих кадров и применением дисциплинарных взысканий в отношении скомпрометировавших себя сотрудников и их руководителей. Определяющим фактором, стимулирующим коррупцию, является окружающая среда, в которой действует то или иное подразделение системы ОВД. Эффективным методом может стать комплексная и адресная профилактическая работа по формированию компетенций соответствующих служб, исключающая попытки создания ситуа-