

ций, провоцирующих сотрудников на совершение должностных правонарушений.

Одной из самых приоритетных задач ОВД является информирование граждан и работа с их обращениями. Важно как можно шире использовать помощь общественности в целях профилактики и выявления коррупции, в том числе среди сотрудников ОВД. Как показывают опросы общественного мнения, граждане крайне негативно относятся к совершаемым сотрудниками ОВД преступлениям, и в особенности – коррупционным. Информацию о них граждане узнают от знакомых или из Интернета (и эта информация часто бывает недостоверной). Как результат, героические действия сотрудников органов внутренних дел не вызывают положительного резонанса, а негативные ситуации с их участием обсуждаются месяцами, в том числе в виртуальной коммуникации (что особенно характерно в последнее время), при этом выводы переносятся на всю правоохранительную систему. Но большинство офицеров работают честно, не запятнав честь мундира, а кто-то даже погиб при исполнении своего служебного долга. Чтобы изменить общественное мнение об органах внутренних дел, следует активнее рекламировать ведомственные электронные средства доверия, куда бы граждане анонимно могли сообщать о совершенных сотрудниками ОВД преступлениях, в том числе коррупционных. Также необходимо шире доводить до населения, в том числе и через СМИ, приговоры, вынесенные бывшим сотрудникам ОВД за совершенные ими коррупционные преступления.

Работа по обеспечению собственной безопасности ОВД в аспекте противодействия коррупции должна быть ориентирована не только на оперативно-розыскные меры, позволяющие выявить и пресечь противоправные действия сотрудников, но и на осуществление профилактических мероприятий, в том числе на создание ведомственных антикоррупционных комиссий, нормативно регламентировав их полномочия и порядок работы.

Выделим два основных направления обеспечения сотрудниками ОВД собственной безопасности. Ключевое из них – развитие системы ведомственного контроля посредством усиления элемента персональной ответственности каждого руководителя за правонарушения подчиненных, не уменьшая при этом степень ответственности последних. В силу того, что начальник каждого подразделения органа внутренних дел несет ответственность за дисциплину своих подчиненных, вышестоящее руководство может привлечь к дисциплинарной ответственности нижестоящих начальников без установления причинной связи между их собственной служебной деятельностью и совершением корруп-

ционных правонарушений их подчиненными. Однако не во всех случаях начальник обязан нести ответственность за нарушения своих подчиненных. Так, например, для сотрудников Федеральной службы по контролю за оборотом наркотиков установлена норма, по которой начальник не отвечает за нарушения подчиненными служебной дисциплины, за исключением случаев, если он скрыл подобные нарушения, либо отдал противозаконный приказ. Вместе с тем начальник обязан отвечать за упущения по службе, которые повлекли за собой совершение преступления, но при условии, что его вина будет доказана в ходе проведения проверки. Полагаем, что указанное направление следует учитывать при расстановке приоритетов в Концепции обеспечения собственной безопасности, реализуемой в настоящее время в МВД Республики Беларусь.

Вторым направлением, по нашему мнению, должно стать развитие системы предупреждающего управленческого реагирования на девиантное поведение сотрудников ОВД и факты их профессиональной деформации. Подразделениям собственной безопасности необходимо своевременно предоставлять соответствующему руководителю достоверную информацию о состоянии дел в коллективе органа или отдельного подразделения. Констатация уже свершившегося факта значения не имеет.

В заключение авторам хотелось бы отметить, что обеспечение органами внутренних дел собственной безопасности, их самоочищение от случайных людей требует комплексного подхода по всем направлениям служебной деятельности. Необходимо, чтобы призывы к усилению борьбы с коррупцией и обещания покончить с нею сопровождались реальными действиями. Лишь в этом случае будет создана эффективная система противодействия внутренним угрозам собственной безопасности ОВД.

УДК 378

А.Н. Пастушеня

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ МОДЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЯ

Развитие комплекса профессиональных качеств руководителя в значительной мере определяет содержание и эффективность его деятельности. Профессиональные качества управленца представляют собой определенные взгляды и убеждения, отношение к различным элементам управленческой системы, ценностно-целевые приоритеты, когнитивные

модели оценки ситуации и принятия решений, деятельностные установки, выражающие приверженность определенным ее формам, методам, моделям, целям, стилевым проявлениям и др. Такую индивидуальную приверженность формируют знания и умения, получаемые при обучении, а также профессиональный и жизненный опыт, субъективная оценка успешности и ошибочности собственных проб.

Необходимо научное обоснование системы профессиональных качеств руководителя и разработка модели идеального управленца. К профессионально важным качествам руководителя часто относят такие качества, как преданность государственным интересам и профессии, энергичность, инициативу, самоорганизованность, лидерский потенциал, гибкость в принятии решений, баланс в ориентации на людей и на дело, внутренний локус контроля (принятие ответственности), позитивную коммуникабельность (неконфликтность) и др. При этом нет оснований для построения системы таких качеств и их системообразующего ядра. В этой связи важное место в развитии теории личности руководителя должно принадлежать системной модели профессионально важных качеств. Ее создание требует опоры на деятельностный, личностный и системный подходы. Выделим базовые теоретико-методологические идеи для построения такой системы.

Первая идея заключается в том, что управление коллективом должно не только обеспечивать успешное решение профессиональных задач при рациональном использовании человеческих и материальных ресурсов, но и содействовать развитию или поддержанию на высоком уровне профессионального потенциала сотрудников (В.И. Чернилов). Этот потенциал составляют: подготовленность (знания, умения, положительный опыт), мотивация (стремление эффективно осуществлять деятельность), целевая ориентация на государственные интересы и нормы права, позитивный эмоциональный настрой, благоприятные взаимоотношения, запас физических и нервно-психических ресурсов. Из этой идеи вытекают определенные требования к подготовке руководителя. Компетенции «формирующего» назначения выражаются не только в знании руководителем методов и форм развития каждой из составляющих потенциала сотрудников, но и в целевых установках на их развитие. Эта система компетенций и профессиональных качеств личности отличает руководителя с созидающим стилем от руководителя, эксплуатирующего человеческие ресурсы, не уделяя внимания их развитию.

Вторая идея основывается на функциональной модели управленческой деятельности, которая включает, в частности, анализ и оценку положения дел, принятие управленческих решений, подготовку подчи-

ненных к реализации этих решений, осуществление контроля, использование мотивирующих влияний (включая стимулирование деятельности подчиненных). В процессе подготовки руководителю необходимо знать комплекс управленческих функций, получить навыки реализации каждой из них, а также иметь личностные принципы и установки по комплексному и правильному их осуществлению, которые основываются на соответствующих убеждениях и отношениях.

Третья идея представлена в системной модели личностных качеств руководителя, или индивидуальной управленческой концепции руководителя (А.И. Китов, А.М. Столяренко, Е.П. Клубов и др.). Она в большей мере относится к когнитивной сфере личности, хотя в ней интегрированы и иные виды психологических свойств: когнитивные (взгляды, убеждения, оценочные критерии, ожидания, руководящие идеи), ценностно-смысловые (ценности – цели, притязания, приоритеты), нормативно-установочные (личные принципы, правила, модели действий и поведения), эмоционально-отношенческие (отношения к различным элементам организационной системы). Структура индивидуальной управленческой концепции руководителя включает представления и убеждения о приоритетных направлениях, задачах и необходимых результатах деятельности возглавляемого коллектива (организационной структуры) и конкретных сотрудников; эффективных способах достижения желаемых результатов в деятельности коллектива; существующих проблемах, возможностях и путях их решения; рациональных формах и методах управленческого влияния на подчиненных; желаемых качествах подчиненных сотрудников и коллективов, к формированию которых необходимо стремиться; формах и методах формирования желаемых качеств у подчиненных; способах обеспечения личного благополучия, в том числе карьерного; личных качествах, которые необходимо проявлять перед подчиненными и вышестоящими руководителями (презентуемый Я-образ); направлениях профессионального самосовершенствования. В структуре индивидуальной управленческой концепции должны быть сформированы руководящие представления, относящиеся к реализации управленческих функций, а также к осуществлению формирующего влияния на коллектив. Они выступают одним из главных результатов обучения руководителей, должны быть личностно принятыми и ставшими руководящими принципами деятельности управленца, его профессионального самосовершенствования и самоидентификации.

Приведенные идеи не исчерпывают базовых теоретико-методологических оснований разработки компетентностной модели управленца и основанного на ней содержания образовательного процесса, которое

должно не ограничиваться формированием знаний и умений, а обеспечивать формирование правильной индивидуальной управленческой концепции и основанной на ней системы деятельностных установок личности. Не менее важной является разработка методики воспитывающего обучения, при которой происходит не только усвоение знаний и умений, но и формирование на их основе личных руководящих убеждений, деятельностных и поведенческих установок.

УДК 351.74

А.Л. Пацкевич

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Регулярная переподготовка руководителей правоохранительных органов повышает их профессиональное мастерство и способствует продвижению на вышестоящую должность. Подобного мнения придерживается 80 % опрошенных руководителей органов внутренних дел, обучавшихся на факультете повышения квалификации и переподготовки руководителей кадров (ФПК и ПРК) Академии МВД Республики Беларусь.

Сложность в организации учебного процесса в системе переподготовки руководителей кадров вызывают сжатые сроки, отведенные на изучение теории и практики управления и совершенствование профессиональных умений и навыков руководителей. Необходимы поиск современных форм организации учебного процесса, выбор эффективных методов и средств обучения, правильное построение учебных программ, рациональное распределение и использование учебного времени. При этом следует исходить из принципов непрерывности обучения и сочетания теории с практикой. Актуально создание собственных кафедр на ФПК и ПРК, укомплектованных преподавателями и практическими сотрудниками ОВД, имеющими большой практический опыт, в том числе и в управлении ОВД.

Повышение квалификации и профессиональная переподготовка руководителей кадров ОВД способствуют гибкой «увязке» регулярного обучения, оценки и стимулирования кадров, оперативной передаче и усвоению новой социально-правовой и управленческой информации, практической ориентации форм обучения. Рост объема организационно-управленческих знаний и информации актуализирует вопрос об увеличении сроков и внедрении интенсивных методов обучения.

Изучение и анализ международного опыта помогают понять особенности и закономерности развития современных систем профессиональной подготовки кадров полиции, в частности в Канаде, США, Словении, Польше, Великобритании, Германии, Нидерландах, Бельгии, Финляндии и Франции, которые характеризуются рядом общих принципов и подходов к организации комплектования и профессионального обучения руководящего состава полиции.

Профессиональная переподготовка руководителей кадров полиции за рубежом – многовариантная, гибкая система, предлагающая разные варианты обучения. Так, претенденты на должность или служащие полиции, которые уже получили назначение на руководящий пост, в обязательном порядке проходят тот или иной вид профессиональной подготовки руководителей (курсы повышения квалификации, переподготовки, усовершенствования и т. д.), а специалистам из гражданской сферы, как правило, назначается курс ускоренного профессионального обучения в полицейских образовательных учреждениях.

Профессиональной подготовке руководителей кадров полиции свойственны прагматичность, рациональность и конкретность в обучении. Определен круг знаний и умений, которыми следует овладеть в максимально сжатые сроки. Регулярно осуществляется контроль знаний (экзамены, зачеты, тестирование и т. д.), определяющий степень сформированности необходимых качеств у обучаемых. Выпускники ведомственного образовательного учреждения заранее знают место своей будущей службы и должность. В ряде европейских стран (Германия, Словения, Великобритания, Бельгия, Польша) существует региональный принцип комплектования и организации профессионального обучения. Непосредственное участие в деятельности учебного заведения принимают местные органы власти и органы полиции. Широко распространено практическое обучение, используются активные методы обучения, на занятиях воспроизводятся ситуации, возникающие в полицейской деятельности, проводятся выездные занятия непосредственно в органах и подразделениях полиции. Это повышает активность и профессиональную направленность подготовки руководителей полицейских кадров.

Практическая направленность обучения отражена и в содержании организационно-планирующей документации, поскольку практические органы полиции активно принимают участие в разработке учебных планов.

В зарубежных странах предпочтение отдается перспективно-планирующему подходу, позволяющему предвидеть проблемы, которые могут возникнуть, и скорректировать учебные программы и курсы.