

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.

При работе над содержанием учебных программ и специальных дисциплин для высшего руководства полиции приоритет отдается самым актуальным на текущий момент проблемам: борьбе с организованной преступностью (в частности, с терроризмом, коррупцией, незаконным оборотом наркотиков), международному взаимодействию полиции и контролю над преступностью в рамках Европейского союза, а также соблюдению и защите прав человека в контексте международного права.

Европейские системы профессиональной переподготовки руководящих кадров полиции подразумевают обратную связь между обучающимися, преподавателями, администрацией образовательных учреждений, выпускниками и практическими работниками. Между ними проводятся круглые столы, анкетирование, опросы, рецензирование и т. д. Этому способствует большое количество бывших и действующих практических сотрудников, совмещающих службу в полиции с преподаванием. Благодаря обратной связи создаются соответствующие банки данных и разрабатываются предложения по совершенствованию подготовки специалистов в области управления персоналом полиции.

В последнее время странам Евросоюза свойственны международная интеграция и кооперация, стремление к совместному решению задач эффективного управления персоналом органов и подразделений полиции. Это помогает преодолеть различия в национальных системах профессионального обучения и подготовить руководящее звено полиции к работе в современных условиях.

Успешность противодействия преступности во многом определяется уровнем управленческого потенциала руководителей органов внутренних дел. Всестороннее совершенствование работы с руководящими кадрами – одна из приоритетных проблем МВД.

УДК 351.74

А.А. Подунайко, В.Н. Кивайко

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РАБОТЫ С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ

Высокий профессиональный уровень кадров и организации работы с персоналом определяет успешность выполнения возложенных на государственные органы (организации) задач.

Подбор, подготовка и расстановка кадров осуществляются в организационном и социально-психологическом направлениях. Организационное предполагает поиск людей на конкретные должности, расста-

новку их по профессиональным и личностным качествам, профессиональное обучение и воспитание, применение дисциплинарной практики. Социально-психологическое связано с регулированием межличностных отношений, предупреждением конфликтов, сплочением коллектива на деловой основе и т. д.

Руководители и кадровые аппараты осуществляют работу по улучшению качественного состава кадров, совершенствованию форм и методов отбора кандидатов на службу, профессионального становления и закрепления на своих должностях сотрудников.

Кадровый резерв – это группа сотрудников организации, обладающих способностями и потенциалом к управленческой деятельности, сформированная в результате отбора для дальнейшей систематической целевой подготовки.

Создание действенного резерва кадров требует строгого следования целям, задачам и принципам формирования кадрового резерва.

Основные цели создания органом (организацией) кадрового резерва: достижение стратегических целей, требующее наличия подготовленной команды управленцев и высококвалифицированных специалистов (в случае необходимости кадровый резерв используется для замещения должностей);

стабилизация и повышение своего статуса, обеспечение непрерывной деятельности, оказание качественных государственных услуг, экономия расходования бюджетных средств, рост доходов;

повышение уровня готовности персонала к организационным изменениям путем дополнительного обучения по смежным специальностям, переориентации на другие сферы деятельности, расширения зоны ответственности;

обеспечение преемственности в управлении (для этого также необходимы подготовка работников, состоящих в резерве, и стажировка их в той или иной должности);

повышение мотивации сотрудников организации (возможность внутреннего перемещения на вышестоящую должность является мощным мотивирующим фактором).

Задачи кадрового резерва: повышение профессионального уровня работников и эффективности их подготовки, формирование корпоративной культуры, создание общего понятийного аппарата в организации и повышение мотивации к достижению общего результата, управление карьерным ростом работников, оперативное реагирование на необходимые изменения, внедрение передового опыта и совершенствование деятельности.

По виду деятельности кадровый резерв разделяется на резерв развития (специалисты готовятся к работе в новых направлениях и могут