

ство исправления, не отнесенное законодателем к основным (т. е. не указано в ч. 3 ст. 7 УИК). При этом институт психологической помощи не связан с принуждением, предоставляя осужденным возможности для проявления собственной активности по положительному изменению своей личности (возможности для «работы над собой»).

При этом стоит отметить, что совершенствование правового регулирования и методического обеспечения деятельности психологической службы УИС продолжается. Этому во многом способствует взаимодействие управления организации исправительного процесса ДИН с кафедрой психологии и педагогики и кафедрой уголовно-исполнительного права уголовно-исполнительного факультета Академии МВД Республики Беларусь. Так, представители вышеназванных кафедр принимают участие в составе Методического совета ДИН в сфере организации исправительного процесса<sup>1</sup>, привлекаются для проведения смотров-конкурсов профессионального мастерства сотрудников психологической службы<sup>2</sup> и иных учебно-методических мероприятий. Организация на базе Академии МВД Республики Беларусь переподготовки практических сотрудников УИС по специальности «Психолог в сфере правоохранительной деятельности» и повышения квалификации пенитенциарных психологов обеспечивает укрепление кадрового потенциала психологической службы УИС.

На основании изложенного автор считает возможным сделать вывод о том, что дальнейшее укрепление ДИН и профильных кафедр Академии МВД Республики Беларусь несет в себе значительный потенциал для повышения эффективности деятельности психологической службы УИС. Так, по мнению автора, реализация такого сотрудничества возможна по следующим направлениям:

1) проработка вопроса об организации на базе Академии МВД Республики Беларусь программы переподготовки для сотрудников УИС по специальности «Практический пенитенциарный психолог»;

2) создание совместных авторских коллективов ДИН и Академии МВД Республики Беларусь по разработке психокоррекционных и тренинговых программ для реализации в пенитенциарной сфере;

3) организация стажировки профессорско-преподавательского состава кафедры психологии и педагогики Академии МВД Республики Беларусь на базе ДИН и учреждений УИС.

<sup>1</sup> Положение о Методическом совете разработано автором и утверждено приказом ДИН от 1 февраля 2019 г. № 22.

<sup>2</sup> С 2017 г. проводится ежегодно с августа по октябрь. В финальном этапе главным конкурсным испытанием является практическое занятие с элементами тренинга. Финал смотря-конкурса в 2017 г. состоялся на базе ИК № 3 (17–19 октября 2017 г.).

#### Список использованных источников

1. Дмитриев, Ю.А. Пенитенциарная психология : учебник / Ю.А. Дмитриев, Б.Б. Казак. – Ростов н/Д : Феникс, 2007. – 681 с.
2. Глоточкин, А.Д. Исправительно-трудовая психология : учебник / А.Д. Глоточкин, В.Ф. Пирожков ; под ред. К.К. Платонова. – М. : Акад. МВД СССР, 1974. – 420 с.
3. Исправительно-трудовая психология : учеб. пособие / А.Д. Глоточкин [и др.] ; под ред. А.И. Ушатикова. – Рязань : Рязан. высш. шк. МВД СССР, 1985. – 346 с.
4. Кекух, Н.И. Дополнительное образование как важный компонент ресоциализации осужденных в местах лишения свободы / Н.И. Кекух // Адукатар. – 2011. – № 3. – С. 18–20.
5. Кекух, Н.И. Дополнительное образование как важный компонент ресоциализации осужденных в местах лишения свободы / Н.И. Кекух // материалы Междунар. науч.-практ. конф. «Расширение доступа к образованию в учреждениях уголовно-исполнительной системы», Гомель, 29–30 нояб. 2012 г. / Deutscher Volkshochschul-Verband E. V., Гомел. обл. обществ. об-ние «Соц. проекты», Гомел. гос. ун-т. – Гомель, 2013. – С. 92–97.
6. Павленко, Д.А. Процесс исправления осужденных / Д.А. Павленко // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2021. – № 1. – С. 117–123.
7. Павленко, Д.А. Положительный опыт организации в учреждениях уголовно-исполнительной системы и лечебно-трудовых профилакториях МВД Республики Беларусь деятельности психологических лабораторий и проведения групповой психокоррекционной работы с осужденными (гражданами) / Д.А. Павленко // Информ. бюл. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь. – 2019. – № 64. – С. 22–26.

УДК 316.628.2

**Ф.В. Пекарский**

#### ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

В структуре профессиональной деятельности одно из ключевых мест занимает мотивация. *Мотив* представляет собой форму проявления актуальной потребности личности, выражает ее побуждение к определенной деятельности, ориентацию на тот предмет (образ цели), ради которого осуществляется данная деятельность. Другими словами, с точки зрения науки психологии, мотив – это опредмеченная потреб-

ность, а соответственно, *мотивация* – совокупный способ регуляции человеческой активности, отражающий структуру и иерархию потребностей личности.

Вне учета мотивации эффективная профессиональная деятельность невозможна. При этом сами мотивы субъектов деятельности могут не только способствовать, но и препятствовать достижению целей деятельности.

Уделяя внимание проблеме мотивации сотрудников, руководители органов внутренних дел (ОВД) снижают риски возникновения ошибок, организационно-тактических сложностей, рисков внезапного снижения уровня морально-психологической готовности личного состава к решению задач профессиональной деятельности в конкретных условиях; а также, наоборот, содействуют повышению устойчивости подчиненных к стрессу и укреплению уровня их подготовленности к действиям в любой обстановке.

В мотиве, как уже было изложено выше, отражается ведущая потребность. Избегая излишней теоретизации вопроса и отсылок к конкретным научным идеям (А. Малоу, Дж. Аткинсона, А.Н. Леонтьева, Л.С. Выготского, П.Я. Гальперина, А.Р. Лурии и др.), обобщенно можно отметить, что личность в процессе своего индивидуального развития (так называемого онтогенеза) поступательно вырабатывает и стремится к удовлетворению нужды (материальных и духовных потребностей) в обеспечении и поддержании определенной стабильности своего физического существования (голод, жажда, сон и др.); затем – потребности в защите от опасности, стремлении к предсказуемости и пр.; потребности в уважении, принятии социальной общностью, коллективом; потребности в признании достижений и успехов, дружбе, любви, социальном статусе; потребности в личностном совершенствовании и росте, реализации своих способностей в локальном, кросс-культурном и общеисторическом, цивилизационном контексте.

В профессии личность также растет и развивается, последовательно присваивая и удовлетворяя потребности определенного типа. Если этот процесс нарушается, то личность сталкивается с кризисными явлениями эмоционально-волевого выгорания и профессиональной деформации.

Так, прежде чем начать встраиваться в служебный коллектив, молодой сотрудник нуждается в понимании круга возложенных на него задач, доступных ресурсов их решения и принципов взаимодействия с руководством и коллегами. Только сориентировавшись в общих условиях несения службы, сотрудник получает возможность присмотреться к сослуживцам, установить с ними психологический контакт и рабочее взаи-

модействие, вновь возвращаясь к вопросам собственной витальности (жизненной силы) и личной безопасности (см. рис. 1). Буквально, всякий раз делая очередной «шаг вперед и два назад». Отсюда – принципиальная роль морально-психологического климата в коллективе, атмосферы взаимопонимания и поддержки, корпоративной солидарности и этики, благодаря которым молодой сотрудник быстрее осознает и принимает заботу и внимание со стороны, становится способен откликаться на них надежностью своего труда и профессионально-личностной позиции.

Врастая в коллектив, сотрудник начинает все более уверенно реализовывать свой потенциал. В противном случае он будет продолжать действовать исключительно импульсивно, без полного понимания контекста, за счет волевых усилий и, как следствие, допуская оплошности и ошибки.



Рис. 1. Развитие потребностей личности

Часть мотивов являются поисковыми. Они значимы с точки зрения уверенной ориентации сотрудников в пространстве сюжетов, ситуаций и сценариев оперативно-служебной деятельности. Но как только происходит опредмечивание потребностей, мотивы преобразуются, становятся направленными, опорными для реализации замыслов и общего понимания ими целей и задач своей профессиональной деятельности через конкретные действия и поступки.

Действия личности, как правило, полимотивированы, т. е. они подчиняются логике иерархии наличных мотивов, среди которых один выступает ведущим, а второстепенные мотивы стимулируют конкретную деятельность лишь опосредованно. Впрочем, здесь важно отметить,

что любой второстепенный мотив может заместить, подменить собой ведущий мотив либо замаскировать его. В последнем случае возникает феномен самообмана, когда человек, действуя тем или иным способом, одновременно старается убедить себя в правомерности принятого решения, например, поддавшись информационно-психологическому внушению со стороны деструктивно ориентированных источников.

Природа ведущих мотивов такова, что в экстремальной ситуации человек всегда обращается к базовым основам своей потребностной сферы, – не поднимается до уровня рационального восприятия происходящего, а опускается до уровня инстинктов и основательно наработанных навыков выживания и личностной самоотдачи. И если мы хотим быть максимально эффективны, то должны регулярно поддерживать себя в тонусе, закреплять необходимые профессиональные навыки, доводить до автоматизма отработку их комбинации.

Мотивы могут быть осознаваемыми и неосознаваемыми. В первом случае они уверенно направляют наше поведение с прицелом в будущее, выступая мотивами-целями, выполняя смыслообразующую и побудительную функции; во втором случае – могут быть выявлены и осознаны, тем самым ясно очерчивая индивидуальный личностный сценарий жизнедеятельности в целом. Неосознаваемые мотивы проявляются в сознании в особой форме эмоций и личностных смыслов, неявно побуждая к реализации тех или иных возможностей.

Если мотивы и мотивация в целом являются преимущественно субъективными феноменами (принадлежат самому субъекту), то мотивирование (мотивация в широком смысле слова), наоборот, – объективированно и выражает собой социально-групповой запрос.

*Мотивирование* – это процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов. Мотивирование является основой управления поведением и деятельностью личного состава. От того, насколько успешно оно осуществляется, зависит эффективность управления служебным коллективом как таковым, степень надежности обеспечения им порученного участка работы, активности в исполнении возложенных функций.

Мотивирование личного состава со стороны руководителей решает задачи 1) направленности, продолжительности, устойчивости процесса профессионального исполнения функций по достижению поставленных целей; 2) преднастройки на будущие события, психологической готовности к неопределенности; 3) повышения эффективности, разумности и (или) смысловой ценности отдельно взятых поведенческих актов сотрудников.

В процессе мотивирования отдельные мотивы преобразуются в *личностные диспозиции (предрасположенности)* и закрепляются. При этом значительно снижается риск подмены ведущего мотива. Поведение сотрудников становится эмоционально ровным, рациональным, осмысленным и целенаправленным, опосредованным преимущественно внутренними, а не внешними причинами (стимулами). Поведенческие альтернативы оцениваются психикой сотрудников уже не через призму эмоций (в том числе, токсичных), но через комплекс личностных диспозиций, где место веры и фантазирования занимают уже убежденность и логическое мышление.

В результате психологически обоснованного мотивирования сотрудники:

считают свою профессиональную деятельность общественно полезной, а отдельные профессиональные действия – целе- и ценностно-рациональными, заслуживающими быть выполненными;

принимают ответственность за результат действия или бездействия, вырабатывают морально-психологическую готовность к самостоятельности и групповой автономии в рамках выполнения поставленных задач;

относятся к вознаграждению за труд как к справедливому и достаточному.

На степень мотивированности сотрудника влияет уровень оценки им степени сформированности и разнообразия комплекса умений и навыков, лежащих в основе востребованных профессиональных компетенций; очевидная результативность собственных действий и действий коллег; важности своей работы; наличия действенной обратной связи от непосредственного руководства и социума в целом; возможностей профессионального и личностного роста.

*Система профессиональной мотивации сотрудников ОВД* – совокупность взаимосвязанных стимулов (факторов), побуждающих сотрудников к эффективному достижению целей профессиональной деятельности, а также норм и принципов их использования. Обеспечение профессиональной мотивации сотрудников является важной задачей непосредственных руководителей, которые должны ставить перед ними ясные и достижимые задачи, обучать оптимальной реализации алгоритмов их решения и психологически поддерживать в стремлении к реализации актуального профессионального и личностного потенциала. Сам сотрудник при этом должен быть заинтересован в достижении успеха, настроен на продуктивное исполнение служебных обязанностей в рамках порученного участка работы, наращиванию профессиональных воз-

можностей и общей подготовленности, уровня готовности к деятельности в любых условиях обстановки.

Система мотивации в ОВД должна гармонично сочетать материальные и духовные средства воздействия на личность сотрудника, способствовать созданию внутренне согласованной системы организационных и психологических средств активизации сотрудников и реализации этой системы на высоком профессиональном уровне. Система мотивации должна включать различные элементы и мотивы, учитывать влияние на каждого сотрудника различных политических, социально-экономических, культурных и других изменений, происходящих в современном обществе, учитывать опыт не только успешных, но и ошибочных действий, преодоления трудностей.

Повышению эффективности мотивирования личного состава должны способствовать следующие шаги:

учет индивидуальности и личностного потенциала каждого сотрудника, что особенно важно для молодых сотрудников ОВД, относящихся к так называемому поколению «Z» (поколение людей, родившихся примерно со второй половины 1990-х по первую половину 2010-х гг.);

реализация усилий по улучшению морально-психологического климата и корпоративного духа в коллективе;

сочетание материальных и нематериальных средств стимулирования и поощрения, и, в целом, отказ от применения метода «кнута» в пользу «пряника»;

внедрение в систему служебной подготовки сотрудников элементов психотренинговой работы и мероприятий психологического просвещения.

Сегодня, как никогда прежде, важно уделять внимание тому, чтобы работа с личным составом велась системно. XXI в. убедительно показал, что в его рамках роль психологии существенно возрастает и ее учет позволяет уверенно достигать успеха, а игнорирование может привести к затяжным и неблагоприятным последствиям.

Психологически важно понимать, что социально-демографическая структура ОВД Республики Беларусь в настоящее время неоднородна, что требует не единообразного подхода к мотивированию каждого из сотрудников, а учета их возрастных и индивидуально-личностных особенностей.

Все виды мотивации и стимулирования работают только тогда, когда они естественно сочетаются с ведущими потребностями изучаемой личности. Таким образом, можно сделать вывод о том, что профессиональная мотивация сотрудников не является отдельным, самостоятельным направлением работы. Это опция, важный конструктивный элемент в

целостной системе идеологической (морально-психологической) работе с личным составом.

Другой важный момент, вытекающий из требования индивидуального подхода в рамках реализуемой модели мотивирования сотрудников, – это учет психологических особенностей работы с поколениями. Неважно, будем ли мы рассматривать сотрудников через призму теории В. Штрауса и Н. Хоува (авторы классификации поколений «X», «Y» и «Z») либо иных моделей, важно признавать, что у представителей разных поколений различные взгляды на жизнь, приоритеты, ожидания, амбиции и притязания. Одним нужно, чтобы их хвалили, другим – чтобы их не ругали. Одним нужно иметь понимание рамок свободы самостоятельного принятия решений, другим – гарантии информационно-тактического сопровождения. Одним нужна возможность получить прямую помощь, другим – время на самостоятельную активность...

Представители поколений разные. Но внутри их поколенческих общностей есть и сходства. Например, все поколения имеют потребность в достижении. Но для одних она означает потребность достигать успеха, а для других – избежать неудачи (Дж. Аткинсон). Личности, опирающиеся на первую стратегию, могут продвигаться по линии кадрового резерва, вторые – быть опорой и поддержкой для первых, включаться в информационно-аналитические группы принятия решений.

Эффективным методом стимулирования сотрудников к профессиональной деятельности является и информирование его о том, что ждет от него руководство. Каждый сотрудник в глубине души испытывает потребность того, чтобы то, что он делает, было положительно или отрицательно оценено. Это позволяет ему корректировать свою деятельность.

Система мотивации сотрудников, как правило, имеет многоуровневый характер, поскольку является результатом комплексной оценки потенциала, мотивов и ситуационных интересов подчиненных. Ее элементы могут сочетать как все вместе, так и только часть представленных ниже позиций:

финансовые мотивы (уровень оплаты труда, возможность получить больше за счет премирования);

признание и вознаграждение (желание иметь престижную работу, статусность в обществе и (или) служебном коллективе);

ответственность (настроенность на достижения и готовность к ним, реализация амбиций);

отношения с руководителем (потребность иметь устойчивые отношения с руководством, важность ощущать уверенность и определенную защищенность);

продвижение по службе (потребность в развитии и карьерном росте) и профессиональный рост (приобретение эффективных знаний, умений и навыков), наличие условий для инициативной, творческой, самостоятельной деятельности в пределах должностных полномочий, функций и задач;

достижения (готовность добиваться многого и платить за это соразмерную цену (например, работу за счет личного времени));

содержание работы (желание иметь именно такую работу) и осознание социальной защищенности;

сотрудничество (желание налаживать и поддерживать контакты с другими сотрудниками), возможность получать достоверную обратную связь, объективную и справедливую оценку личных профессиональных достижений; материально-технические и морально-психологические условия службы, чувство принадлежности к профессиональному коллективу.

Применяя многовекторные стратегии мотивирования сотрудников, руководители органов и подразделений внутренних дел могут добиться утверждения в структуре личности своих подчиненных особых личностных диспозиций, имеющих разрядность профессионально важных личностных качеств:

по линии *служебной деятельности* – личная и гражданская ответственность, дисциплинированность, умение принимать верные решения, наличие волевых психических состояний (целеустремленность, самообладание, выдержка, решительность), развитое аналитическое мышление, высокий уровень интеллектуального развития и познавательной активности, чувство долга, правосознание, общественно одобряемые жизненные ценности, организаторские способности;

по линии *восприятия единоначалия и служебной субординации* (требований личной дисциплинированности) – осознание необходимости добросовестного выполнения приказов и распоряжений начальников, получение морального одобрения своих поступков и действий со стороны командиров, следование нравственному примеру старших товарищей, руководителей подразделений, ответственность и дисциплинированность;

по линии *ценностей коллективизма и корпоративного духа* – недопущение поступков и действий, которые будут осуждены коллективным мнением, уставами и законами; коммуникативная компетентность, высокий уровень социализации; получение морального одобрения своих поступков и действий со стороны товарищей по подразделению, самоутверждение среди сослуживцев своими делами, потребность в здоровом соперничестве, стремлении быть лучше;

по линии *высокого личного уровня морали и нравственности* – осознание себя как человека, выполняющего особую социально значимую

деятельность; гуманность, толерантность, уважение к людям, чувство сострадания; чувство профессионального долга, ответственности на порученном посту.

Подводя итоги, можно отметить несколько выводов и предложений. В современных условиях система мотивации сотрудников ОВД должна быть ориентированной на развитие их творческого потенциала и способностей, укрепление морально-психологического климата в коллективах, повышение уровня профессиональной подготовленности и взаимодействия сотрудников и их подразделений, а также предупреждение эмоционального выгорания и развития психологической и стрессоустойчивости сотрудников, их морально-психологической готовности к решению задач оперативно-служебной деятельности в любых условиях обстановки. Именно мотивация деятельности призвана способствовать формированию сотрудника нового типа: инициативного, предприимчивого, ориентированного на максимальные достижения в службе, способного к творческой инновационной деятельности, чтобы работал с полной самоотдачей и осознанной заинтересованностью в достижении высоких конечных результатов деятельности, в то же время – коллективиста, имеющего осознанное понимание корпоративного духа, товарищества, ведомственного братства и «чувства плеча».

Уровень профессионализма и степени мотивированности сотрудников – это два основных показателя, которыми, по сути, определяется их пригодность к службе, оцениваются результаты деятельности и перспективы карьерного продвижения. Действенная система мотивации призвана активизировать сотрудников, стимулировать их более эффективно исполнять свои обязанности для выполнения поставленных задач.

#### Список использованных источников

1. Вахнина, В.В. Диагностика и формирование мотивационной готовности сотрудников к службе в ОВД : науч.-метод. пособие / В.В. Вахнина, В.П. Трубочкин. – М. : ЦОКР МВД России, 2005. – 140 с.
2. Дубнякова, А.И. Мотивация как фактор профессионального развития сотрудников ОВД : дис. канд. психол. наук : 19.00.06 / А.И. Дубнякова. – СПб., 2009. – 190 л.
3. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2000. – 512 с.
4. Караваев, А.Ф. Психолого-педагогическое обеспечение профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел : монография / А.Ф. Караваев. – Омск : Изд-во Ом. акад. МВД России, 2005. – 284 с.
5. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. – М. : Когито Центр, 2002. – 396 с.

6. Човдырова, Г.С. Психодиагностика и развитие психологических профессионально важных качеств сотрудников отдельных оперативных подразделений системы МВД России : учеб.-метод. пособие / Г.С. Човдырова [и др.]. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 178 с.

УДК 159.923.3

*С.С. Сагайдак, В.В. Котов*

### **ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

В современных условиях развития белорусского общества, наравне с экономическими, политическими, социальными и культурными преобразованиями, первостепенное значение имеет повышение эффективности работы сотрудников органов внутренних дел (ОВД) по борьбе с преступностью, охране общественного порядка и обеспечению общественной безопасности, которая является составной частью системы национальной безопасности страны. Реализация этой задачи прежде всего зависит от наличия подготовленных квалифицированных кадров, обладающих высоким уровнем профессиональных знаний, способных по своим психофизиологическим, нейропсихологическим, когнитивным и социально-личностным качествам эффективно выполнять задачи по должностному предназначению в штатных и экстремальных условиях. Подбор кадров с учетом уровня развития профессионально-служебных и профессионально-психологических качеств является одним из основных направлений государственной кадровой политики Республики Беларусь [1]. При этом, как утверждают сотрудники кафедры управления руководящих кадров Академии Министерства внутренних дел Республики Беларусь И.В. Козелецкий и Г.Г. Рыхлицкий, в настоящее время нет единства правовой базы, устанавливающей квалификационные характеристики должностей сотрудников ОВД, сведенных в единую систему, структурированную по различным критериям [2]. На необходимость разработки квалифицированных требований, предъявляемых при приеме на службу, а также при переводе или перемещении сотрудника по службе, указывала О.З. Рыбаключева, что, по ее мнению, позволит «установить единые критерии, предъявляемые к кандидатам, в целях

эффективного и профессионального исполнения последними предусмотренных по соответствующей должности обязанностей» [3, с. 15].

В целях повышения эффективности профессионального психологического отбора в ОВД необходимо выявить и обосновать перечень качеств, которыми должны обладать кандидаты на различные должности в системе правоохранительной деятельности. Перечень этих качеств первоначально можно сформировать на основании содержания нормативных правовых актов, определяющих функции, задачи и обязанности сотрудников ОВД. Эти акты можно разделить на две группы:

государственные и ведомственные нормативные акты, предъявляющие общие требования к профессиональным и личностным качествам сотрудников ОВД, независимо от принадлежности к структурным подразделениям;

нормативные правовые акты Министерства внутренних дел, определяющие перечень функций, задач и обязанностей сотрудников с учетом специфики определенного вида правоохранительной деятельности и конкретных должностей.

К первой группе можно отнести:

Закон Республики Беларусь «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» от 17 июля 2007 г. № 263-З, закрепляющий обязанности сотрудников (ст. 23) и их права (ст. 25) [4];

Положение о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь, утвержденное указом Президента Республики Беларусь от 15 марта 2012 г. № 133, определяющее общие требования к сотрудникам ОВД [5];

приказ Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 4 марта 2013 г. № 67 «Об утверждении Правил профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел Республики Беларусь», определяющий требования к нравственно-этическим качествам и профессиональному поведению сотрудников [6];

приказ Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 20 декабря 2013 г. № 554 «О некоторых вопросах назначения на должности в органах внутренних дел Республики Беларусь», утверждающий перечень штатных должностей ОВД и соответствующих им уровней основного образования и специальностей [7].

На основе анализа нормативных правовых актов первой группы можно выделить следующие качества, которыми должны обладать кандидаты на замещение должностей в ОВД:

дисциплинированность и законопослушность;  
высокие адаптационные возможности;