

Исходным объектом структуризации выступают руководящие кадры и сотрудники, включенные в резерв руководящих кадров. Действующая структура резерва руководящих кадров органов внутренних дел включает должности: назначение на которые осуществляется Президентом Республики Беларусь или с его согласия; основной номенклатуры МВД, назначение на которые осуществляется Министром внутренних дел; учетно-контрольной номенклатуры МВД, назначение на которые осуществляется заместителем Министра внутренних дел по идеологической работе и кадровому обеспечению;

назначения на которые осуществляются начальниками ГУВД, УВД, департаментов финансов и тыла, охраны, исполнения наказаний, учреждений образования МВД.

Основными организационными формами подготовки руководящих кадров для органов внутренних дел являются:

для резерва Главы государства – переподготовка в Академии управления при Президенте Республики Беларусь в соответствии с квотами для государственных органов, утверждаемыми Администрацией Президента Республики Беларусь; повышение квалификации на Высших академических курсах Академии управления МВД Российской Федерации;

для резерва на должности основной и учетно-контрольной номенклатуры – получение высшего образования I ступени по специальности «государственное управление и право»; высшего образования II ступени по специальностям «государственное управление органами внутренних дел» или «управление кадрами и идеологической работой в органах внутренних дел»;

для резерва руководящих кадров ГУВД Мингорисполкома, УВД облисполкомов – переподготовка по специальности «управление органами внутренних дел»;

для резерва на уровне РУ-ГО-РОВД – целевое повышение квалификации в учреждениях образования МВД.

Целям оптимизации указанной системы форм и уровней подготовки управленческих кадров для органов внутренних дел служит внедрение в образовательный процесс Академии МВД дистанционной управленческой подготовки на базе единой информационной системы обучения (ЕИСО).

Ресурсный аспект оптимизации предусматривает создание образовательных ресурсов, в том числе электронных (ЭОР), необходимых и достаточных для эффективной и качественной подготовки управленческих кадров для органов внутренних дел. ЭОР в качестве своих компонентов включают: электронные учебно-методические комплексы; электронные образовательные ресурсы по учебным дисциплинам, в том числе интернет-ресурсы; тестовые задания по учебным дисциплинам; нормативно-правовые, информационно-справочные и информационно-аналитические материалы управленческого профиля; интерактивные деловые игры управленческого профиля и др.

Технологический аспект оптимизации подготовки управленческих кадров – это комплекс образовательных технологий, необходимый и достаточный для эффективной и качественной подготовки управленческих кадров требуемого профиля. Обязательными структурными элементами современных образовательных технологий являются: детальное описание образовательных целей; поэтапное (пошаговое) описание процессов достижения заданных результатов-целей; использование обратной связи с целью корректировки образовательного процесса; гарантированность достигаемых результатов; воспроизводимость образовательного процесса вне зависимости от исполнителя при условии соблюдения технологических требований.

В качестве составляющих элементов в комплекс образовательных технологий управленческого профиля входят: мультимедийные, интерактивные, игровые, тестовые и рейтинговые технологии; технологии модульного, дистанционного, программированного обучения и др.

Оптимизация системы подготовки управленческих кадров – необходимое условие достижения высокого качества управленческой деятельности и, в конечном итоге, повышения эффективности оперативно-служебной деятельности, реализуемой органами и подразделениями внутренних дел. Особую актуальность данной проблеме придает внедрение в образовательный процесс высшей школы систем менеджмента качества и включение Республики Беларусь в Европейское пространство высшего образования.

УДК 351.74

Е.Н. Мазаник

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ПЕРВОНАЧАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Подготовка специалистов для ОВД, а также поддержание уровня их профессионального мастерства и знаний обеспечивают с помощью системы профессиональной подготовки, которая является процессом приобретения и совершенствования сотрудниками знаний, умений и навыков, необходимых для успешного выполнения служебных задач, включающим обучение в учреждениях образования МВД, иных учреждениях образования Республики Беларусь и иностранных государств, по месту службы сотрудников. Основными ее видами являются профессиональное образование, стажировка и служебная подготовка.

Несмотря на то что подготовка кадров для ОВД осуществляется в учреждениях образования МВД Республики Беларусь, на службу в ОВД принимаются граждане, окончившие другие учебные заведения, с последующим обязательным прохождением первоначальной подготовки, которая является одним из элементов профессионального образования, входящего в систему профессиональной подготовки. Первоначальная подготовка впервые была организована в 1965 г. и продолжительность ее составляла два месяца. За этот период времени она прошла несколько этапов реформирования.

В настоящее время первоначальная подготовка осуществляется в соответствии с приказами МВД Республики Беларусь «О профессиональной подготовке сотрудников органов внутренних дел Республики Беларусь» и «О некоторых вопросах прохождения первоначальной подготовки». Она представляет собой процесс обучения, направленный на приобретение сотрудниками, впервые принятыми на службу в ОВД, знаний, умений и навыков, достаточных для самостоятельного исполнения должностных обязанностей.

Первоначальная подготовка в учреждениях образования осуществляется:

в течение десяти недель – лиц, планируемых к назначению на должности рядового и начальствующего состава в органы и учреждения уголовно-исполнительной системы МВД Республики Беларусь;

в течение двадцати недель – лиц, планируемых к назначению на должности рядового и начальствующего состава в других органах внутренних дел, их подразделениях.

В данный период времени совершенствование организации первоначальной подготовки остается одним из приоритетных направлений реализации кадровой политики МВД Республики Беларусь.

В этой связи проводится комплекс мероприятий по созданию единого учреждения образования «Центр повышения квалификации руководящих работников и специалистов МВД» на базе Центра повышения квалификации руководящих работников и специалистов Департамента охраны МВД (п. Горани, Минский район).

В настоящее время ведется строительство и реконструкция зданий и сооружений данного учреждения образования, оснащение его современными специализированными классами и полигонами, спортивными и учебно-тренировочными объектами. Создание единого центра даст возможность обеспечить одновременное обучение курсантов первоначальной подготовки в количестве 1 000 человек.

Создание единого центра также позволит организовать централизованное обучение по программам первоначальной подготовки всех категорий сотрудников ОВД, оптимизировать численность управленческого аппарата, преподавательского состава и гражданского персонала центров, создать комфортные условия для подготовки руководящего состава и специалистов ОВД по программам повышения квалификации.

УДК 005.32.(07)

М.А. Пономарева

РАЗВИТИЕ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ У РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ КАК ФАКТОР СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

В настоящее время деятельность руководителей правоохранительных органов связана с экстремальными условиями, высоким уровнем эмоциональной напряженности и социальной ответственности за результаты труда. Технический прогресс, а с ним и существенное изменение содержания и условий профессионального труда сопровождается возрастанием роли руководителя в достижении высокой эффективности деятельности. Динамичность содержания решаемых профессиональных задач, интенсивность инновационных процессов и мобильность трудовых ресурсов, повышенные требования к обеспечению безопасности – все перечисленные факторы определяют специфику современной профессиональной жизни руководителей правоохранительных органов.

Как показывают исследования, длительное переживание напряженных эмоциональных состояний или интенсивное воздействие стресс-факторов профессиональной среды могут привести к серьезным эмоциональным нарушениям: профессиональным и личностным деформациям, десоциализации, психосоматическим заболеваниям.

В связи с этим остро встает вопрос о развитии стрессоустойчивости и своевременной профилактике стресса, которая должна основываться на диагностике его ранних проявлений, а также на выявлении индивидуальной предрасположенности конкретной личности к развитию стресса.

Анализ причин стресса у современных руководителей позволяет выделить основные стрессоры управленческой деятельности: информационная нагрузка, информационная неопределенность, фактор ответственности, дефицит времени, межличностные конфликты.

Информационная нагрузка – одна из наиболее характерных особенностей управленческой деятельности, так как руководителю приходится иметь дело с огромным количеством информации. По содержанию эта информация, как правило, очень разнородна и противоречива. В связи с этим высокая когнитивная нагрузка выступает как мощный негативный фактор, приводящий к повышенной напряженности, к стрессу.

Информационная неопределенность проявляется в информационной нагрузке – ее избыточность постоянно сочетается с недостаточностью. С одной стороны, информации чрезмерно много, но с другой – нужной и наиболее важной для данной конкретной ситуации информации часто недостает. В результате руководитель вынужден действовать в условиях неопределенности, которая является сильным стрессогенным фактором.

Фактор ответственности – решающий и основной для управленческой деятельности. Это ответственность не только за результаты и собственные действия, но и за других. Поэтому феномен ответственности становится многомерным, включает в себя различные компоненты.

Фактор дефицита времени заключается в хронической нехватке времени. Он обусловлен как обилием задач и функций, которые необходимо решать и выполнять, так и жесткими временными рамками, в которые обычно поставлен руководитель.

Межличностные конфликты являются сильным источником появления стрессовых состояний, так как сопровождаются яркими негативными эмоциональными проявлениями: раздражительностью, агрессией, обидой. Руководитель во многих случаях выступает посредником в разрешении конфликтных ситуаций, что требует от него включенности в напряженный процесс взаимодействия.

Таким образом, многообразие задач и функций управленческой деятельности является одним из сильных источников высокой напряженности и стресса. Все вышеперечисленные факторы – потенциальные стрессоры, реакции на которые индивидуальны.

Эмпирическое исследование проявления стресса было проведено на базе Академии управления при Президенте Республики Беларусь в 2015 г. В качестве испытуемых выступили руководители правоохранительных органов в количестве 68 человек в возрасте от 28 до 58 лет.

В качестве диагностического инструментария была использована методика «Стресс и его разновидности». Анализ полученных результатов позволяет констатировать, что у 10 % руководителей (7 человек) отсутствует в данный период стрессовое напряжение. Умеренный уровень стресса зафиксирован у 40 % испытуемых (28 человек), что свидетельствует об определенном уровне стрессового напряжения, который может быть компенсирован с помощью рационального использования времени и способов психологической защиты от стрессов. У большинства сотрудников этой группы проявлялись интеллектуальные признаки стресса: трудность концентрации; ухудшение памяти; повышенная отвлекаемость; трудность принятия решения; пассивность, желание переложить ответственность на кого-то другого; нарушение логики; импульсивность мышления, поспешные и необоснованные решения.

У 28 % руководителей (19 человек) выявлен повышенный уровень напряжения, что выражалось в поведенческих и эмоциональных признаках стресса. Поведенческие признаки стресса проявлялись в хронической нехватке времени; возрастании ошибок