

ких экономических результатов, но и создать благоприятный климат в коллективе, повысить заинтересованность сотрудников в труде. Одним из направлений развития сотрудников выступает процесс подготовки кадрового резерва.

Кадровый резерв – группа сотрудников, потенциально способных к руководящей деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку.

Формирование кадрового резерва – это действия, направленные на развитие профессиональных навыков тех сотрудников, которые отвечают всем требованиям должности определенного ранга, обладают способностями управленческой деятельности и прошли целевую квалификационную подготовку.

В то же время проблема формирования качественного, высокопрофессионального состава сотрудников в любой организации – одна из сложнейших проблем любой государственной системы, где значимы вопросы совершенствования отбора кадров, разработки научных критериев их оценки, научный подход к анализу потребностей в педагогических кадрах, формирование эффективных технологий расстановки и продвижения кадров, повышение обоснованности кадровых решений и т. п.

Необходимость ротации управленческих кадров, развития нормативной правовой базы по вопросам подбора, подготовки, повышения профессионального уровня и решения других задач, способствующих эффективному результату при формировании резерва кадров руководящих должностей, является главным направлением государственной кадровой политики.

Подбор методов, средств и форм подготовки кадрового резерва в современных условиях имеет серьезные психологические аспекты. В результате эффективность подготовки достигается путем интеграции традиционных и инновационных интерактивных технологий обучения молодых перспективных сотрудников.

Современные организации создают специальные системы подбора, развития и продвижения сотрудников, рассматривают управление этой системой как стратегически важную задачу. Одним из направлений ее эффективного решения является психологическое сопровождение кадрового резерва руководителей.

Проблема оценки управленческих кадров находится сейчас на пике своей актуальности. Интерес к ней особенно возрос в последние годы, с созданием различного рода групп резерва руководящих кадров как в бизнесе, так и в структурах государственного управления и образования, в том числе и высшего. Необходимость формирования системы преемственности и обновления управленческого корпуса поддерживается на самом высоком уровне. Грамотно проведенная оценка персонала обеспечивает руководство организации (учреждения) информацией об индивидуальных особенностях работников, выполнении ими своих должностных обязанностей, поведении на рабочем месте, лояльности и т. д. Такая информация помогает принимать обоснованные решения и формировать сбалансированную кадровую политику.

Одним из возможных путей решения задачи качественного подбора и закрепления руководящих кадров с целью повышения эффективности управленческой деятельности является аттестация руководящих кадров в соответствии с основными направлениями государственной кадровой политики Республики Беларусь. Решение сложных проблем социально-экономического развития Республики Беларусь требует формирования эффективного управленческого кадрового потенциала.

Работа с кадровым резервом должна носить целенаправленный, системный и плановый характер, обеспечивая полноценную подготовку персонала, включенного в кадровый резерв, к самостоятельной и эффективной деятельности в соответствии с текущими и будущими потребностями при расширении деятельности, ротации кадров.

Единых программ психологической подготовки различных категорий должностных лиц, состоящих в кадровом резерве руководителей, в системе высшего образования Республики Беларусь нет. Их разработка является необходимым условием психологического обеспечения работы руководителей в процессе их деятельности. Программа должна представлять собой систематизированный набор психологических знаний, специально отобранных и адаптированных к нуждам управленческой деятельности, практике высшего образования в целях формирования и развития психологической компетентности сотрудников, состоящих в резерве кадров.

Психологическое сопровождение должно осуществляться целенаправленно с учетом соответствующей модели должности, уровня профессионального образования, практического опыта и происходящих процессов реформирования государственного управления в данной области.

УДК 371.11.7

П.И. Костюкович

ПРАВОВАЯ И ДУХОВНО-НРАВСТВЕННАЯ КУЛЬТУРА В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Духовно-нравственная и правовая культура сотрудников органов внутренних дел, которым приходится решать все более сложные и многообразные задачи, – основа их деятельности, а важнейшей особенностью их профессионального труда, воспитательно-профилактической работы с населением является то, что его объектом выступает человеческая личность. Причем миссионерская деятельность часто оказывает на личность самое существенное воздействие, активно влияет на судьбу человека.

В Послании белорусскому народу и Национальному собранию «Мир и развитие» (2015 г.) А.Г. Лукашенко обратил особое внимание на формирование духовно-нравственной, политической и правовой культуры молодежи, ее роли в развитии страны. Правовая культура и правосознание сотрудников правоохранительных органов, как правило, состоит из таких качеств личности, как знание, понимание права и соблюдение закона; уважение правовых предписаний; убежденность в их правильности и справедливости; активная жизненная позиция.

Противостоять спонтанно складывающимся негативным тенденциям практики правоохранительной деятельности, проявлять принципиальность и во всех случаях соблюдать закон, обеспечивать защиту и охрану прав и свобод человека и гражданина способен только специалист, для которого уважение закона будет нормой жизни.

Существенную роль в правосознании профессионального уровня играет умение юриста при решении определенных профессиональных задач выбирать конкретные правовые средства для решения этих задач. Именно правосознание помогает юристу произвести выбор в пользу правомерных средств и пренебречь противоправными. Профессионализм сотрудника и профессиональный уровень его правосознания находятся в тесной взаимосвязи, они определяют и обуславливают друг друга.

В Послании белорусскому народу и Национальному собранию (2017 г.) в тематическом блоке «Об образовании и науке» А.Г. Лукашенко отметил: «Важнейшим направлением социальной политики является развитие системы образования. Именно оно должно дать нашему молодому государству грамотных, всесторонне развитых граждан, настоящих патриотов своей страны». Органам внутренних дел доверена самая главная ценность нашей страны – люди, их честь и достоинство, покой и законные интересы, и это обуславливает деятельность ОВД, а именно умение четко ориентироваться во всем сложном многообразии связей и отношений, в которые приходится вступать при выполнении служебных обязанностей. «Органы внутренних дел защищают жизнь, здоровье, честь, достоинство, права, свободы и законные интересы граждан независимо от их гражданства, социального, имущественного и иного положения, расовой и национальной принадлежности, пола, возраста, образования и языка, отношения к религии, политических и иных убеждений, а также от других обстоятельств» (Закон Республики Беларусь «Об органах внутренних дел Республики Беларусь», ст. 6). И чем выше духовно-нравственная культура, профессиональная компетентность, тем крепче дисциплина, тем успешнее сотрудники выполняют свои служебные обязанности.

В системе высшего образования наблюдаются противоречия между тенденцией к возрождению духовно-нравственной культуры человека и недостаточной востребованностью духовного потенциала обучающегося в системе высшей школы; состоянием теоретического знания в образовательном учреждении гуманитарной направленности и запросами в практической деятельности; потребностью общества в специалистах, способных к переосмыслению и творческому преобразованию личного и постигаемого духовного опыта, и существующей системой университетского образования, недостаточно ориентированной на развитие духовной культуры обучающихся.

Исследование процесса воспитания правовой и духовно-нравственной культуры связано и с радикальными изменениями социально-экономического уклада жизни и государственного устройства страны, ценностных ориентаций, обращением к общечеловеческим ценностям как составной части культуры, плюрализмом мировоззрений, противостоящим духовной деградации общества, призывающим индивида проявить его личностную позицию. Образование стало важнейшим фактором возрождения, сохранения и развития духовной культуры, самосознания. Чтобы решать задачи, поставленные перед правоохранительными органами и сформулированные в ст. 2 Закона Республики Беларусь «Об органах внутренних дел Республики Беларусь», весь учебный процесс должен стать носителем политико-правового и духовно-нравственного содержания.

Вышеизложенное позволяет выделить основные возможные сферы проявления правовой культуры работников органов внутренних дел: правотворческая (подготовка, обсуждение и принятие нормативных правовых актов), правоохранительная (защита прав и свобод граждан с использованием мер государственного принуждения), морально-этическая (отстаивание собственных убеждений и противостояние необоснованному вмешательству в процесс осуществления функциональных обязанностей), образовательная (повышение своего профессионального и культурного уровня), воспитательная (осуществление правовоспитательной работы среди населения). Таким образом, особенности профессионального правосознания сотрудников органов внутренних дел определяются как спецификой правоприменительной деятельности, так и происходящими в обществе изменениями. Процессы интеграции и дифференциации философского, правового и социального знания с течением времени востребуют новые исследовательские направления изучения права. Поэтому вопросы соотношения философии, философии права, социологии права, теории права и других правовых наук являются актуальными.

В этой связи решающее значение в формировании правовой и духовно-нравственной культуры курсантов (слушателей) Академии МВД имеют знания по правовым дисциплинам, философии, социологии, основам идеологии белорусского государства, которые выступают сердцевиной их правовой культуры, образованности и профессиональной компетентности.

УДК 37.013 (476)

А.М. Криксин

О НЕОБХОДИМОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ КУРСАНТОВ – ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ МВД РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Развитие социально-личностных компетенций в условиях профессиональной подготовки курсантов в учреждениях образования системы Министерства внутренних дел играет особую роль. Только обладая такими необходимыми для сотрудника качествами, как гражданский долг, чувство гордости за собственное государство, толерантность, организованность, ответственность, уверенность в себе, самоконтроль, а также знанием и соблюдением прав и обязанностей гражданина, норм здорового образа жизни, практическим интеллектом, способностью к планированию, социальной мобильностью и другими социально-личностными умениями, можно стать настоящим профессионалом своего дела.

Рассмотрим понятие «компетенция», его содержательные характеристики, определяемые разными исследователями.

С точки зрения доктора педагогических наук А.В. Хуторского, «компетенция – отчужденное, заранее заданное социальное требование (норма) к образовательной подготовке ученика, необходимой для его эффективной продуктивной деятельности в определенной сфере. Компетентность – владение, обладание учеником соответствующей компетенцией, включающее