

щимися в ОВД возможностями, духовными ценностями, направить их на достижение наибольшей эффективности патриотического, культурного, нравственного, эстетического воспитания сотрудников органов внутренних дел.

Одним из важнейших путей формирования высокой культуры сотрудников является внедрение в милицейскую среду культуры поведения, человеческих отношений, воспитания в духе взаимной выручки и поддержки.

Решение сложных и ответственных задач посредством идеологической работы требует сегодня комплексного подхода и целенаправленного ее проведения. Поэтому руководители подразделений, сотрудники идеологических подразделений должны обладать профессиональной компетентностью, широкой эрудицией, постоянно совершенствовать свою квалификацию, изучать и творчески использовать передовой опыт работы с людьми, овладевать основами педагогики и психологии.

Идеологическое сопровождение профессиональной подготовки в органах внутренних дел проводится в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Кодексом Республики Беларусь об образовании, локальными нормативными правовыми актами Министерства внутренних дел Республики Беларусь, регламентирующими организацию работы с личным составом органов внутренних дел.

Идеология призвана мобилизовать и объединить общество, способствовать гражданскому согласию, если в ее основе лежат общечеловеческие ценности и национальные интересы. При определении содержания идеологии и направлений идейно-воспитательной работы необходимо учитывать прошлый позитивный опыт идеологического воспитания масс, который включал в себя мощную систему социальной защиты человека, систему его морального стимулирования, систему деятельности средств массовой информации, отражающих и популяризирующих интересы страны, общества.

Идеологическое сопровождение профессиональной подготовки специалистов для органов внутренних дел – это важнейшая составная часть всей управленческой, организаторской деятельности в органах внутренних дел. Постоянная, целенаправленная работа с личным составом, с учетом специфики отдельных категорий сотрудников, является тем главным внутренним резервом, который способен значительно повысить эффективность всей оперативно-служебной деятельности.

Работа с людьми в современных условиях призвана помочь сотруднику правильно ориентироваться в жизни, добросовестно выполнять возложенные на него служебные обязанности, сформировать у него любовь к своему Отечеству, уважительное, доброжелательное отношение к гражданам, высокие профессионально-нравственные качества, внутреннюю потребность соблюдать закон. Современные условия требуют от каждого руководителя активного личного участия в воспитании подчиненных, творческого, инициативного подхода к использованию различных форм и методов индивидуальной и массовой воспитательной работы. Успех этой деятельности немислим без постоянного анализа эффективности проводимых мероприятий, точного определения ближайших и долгосрочных перспектив в работе с людьми, четко налаженной системы контроля за воспитанием сотрудников.

Основными задачами идеологического сопровождения профессиональной подготовки специалистов для органов внутренних дел являются: воспитание у сотрудников органов внутренних дел преданности Республике Беларусь, верности служебному долгу по защите личности, общества, государства; формирование и поддержание морально-психологического состояния и служебной дисциплины на уровне, обеспечивающем выполнение задач, возложенных на органы внутренних дел, в любых условиях; пропаганда среди сотрудников органов внутренних дел основ белорусской государственности, белорусской политической системы и социально-экономической модели, национальных традиций, духовных и моральных ценностей.

УДК 351.74:65

*О.З. Рыбаключева*

### **ПОДГОТОВКА РЕЗЕРВА РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ**

Необходимым условием реализации поставленных перед органами внутренних дел задач является наличие профессионально компетентных и нравственно воспитанных сотрудников. При этом результативность их деятельности напрямую зависит от способности руководящего состава органов внутренних дел должным образом организовывать эффективную работу сотрудников и принимать адекватные управленческие решения.

В этой связи организация работы с резервом для назначения на должности руководящего состава органов внутренних дел и ее совершенствование весьма актуальны. Подготовка резерва руководящих кадров для органов внутренних дел является необходимым условием преемственности и стабильности всей системы Министерства внутренних дел Республики Беларусь.

Вместе с тем, с одной стороны, сегодня в органах внутренних дел существует определенный дефицит руководящих кадров. С другой стороны, подход к резерву руководящих кадров у практических сотрудников неоднозначен. Сегодня ведомственными нормативными правовыми актами Министерства внутренних дел Республики Беларусь к должности руководящего состава органов внутренних дел не предъявляется никаких дополнительных требований (ни по специальности высшего образования, ни по наличию управленческой подготовки, ни по стажу работы), отличающихся от должности специалиста. Отсутствие в большинстве случаев реальной взаимосвязи между включением в резерв руководящих кадров, направлением в учреждение образования для получения соответствующего управленческого образования и возможностью дальнейшего продвижения по службе является одним из отрицательных факторов в формировании резерва руководящих кадров в органах внутренних дел.

Формирование и подготовка резерва кадров – это сложный и длительный процесс. Он представляет собой приоритетное направление кадровой политики в органах внутренних дел, является элементом механизма ее реализации и не мо-

жет быть сведен лишь к узким, процедурным мероприятиям. Важно поставить этот процесс на научную основу, придать ему системность, последовательность, использовать для этого отечественный и зарубежный опыт.

Существующая в органах внутренних дел вертикаль подчиненности позволяет разрабатывать долгосрочные схемы продвижения руководящих кадров и индивидуального развития сотрудников. Однако сегодня резерв руководящих кадров преимущественно ориентирован на регулирование лишь предполагаемых к замещению должностей (так называемый «ближний резерв») и тем самым носит текущий характер. Сложившийся подход понятен, привычен и менее трудозатратен, но в такой ситуации перспективная кадровая политика в органах внутренних дел не осуществляется.

Не останавливаясь на вопросах комплектования резерва руководящих кадров, порядка его использования и обновления, рассмотрим более детально проблемы подготовки и обучения резерва руководящих кадров.

Необходимость дополнительного обучения сотрудников, включенных в резерв руководящих кадров, не вызывает сомнения. Однако требования к ее обязательности и дифференциации в зависимости от уровня управления ведомственными нормативными правовыми актами в настоящее время не установлены.

На наш взгляд, необходимо определить и установить действенные механизмы и кадровые технологии в работе с резервом кадров. Основой их должна стать нормативно закрепенная зависимость продвижения по службе (назначения на руководящую должность) от наличия соответствующего управленческого образования. В этом случае сотрудник органов внутренних дел, подходящий по установленным критериям ко включению в резерв руководящих кадров, будет заинтересован в получении соответствующего образования, поскольку его отсутствие не позволит занять руководящую должность. Учитывая, что подготовка сотрудников по соответствующим образовательным программам носит долгосрочный характер (1–3 года), закрепление такого нормативного требования целесообразно осуществлять поэтапно. Кроме того, необходимо закрепить в соответствующем приказе Министерства внутренних дел Республики Беларусь обязанность руководителя, направившего сотрудника, состоящего в резерве руководящих кадров, для получения высшего образования II ступени по специальностям с углубленной подготовкой специалистов в области управления в ведомственное учреждение образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь», назначить данного сотрудника на вышестоящую руководящую должность не позднее года с момента получения образования.

Управленческую подготовку сотрудников, включенных в резерв руководящих кадров, целесообразно дифференцировать по видам образовательных программ в зависимости от уровня управления и должности, предполагаемой к назначению.

Приоритетным видом обучения резерва руководящих должностей высших уровней управления Министерства внутренних дел Республики Беларусь, на наш взгляд, должно быть получение второго высшего образования по специальности «Государственное строительство» в Академии управления при Президенте Республики Беларусь. Сотрудникам, включенным в резерв на должности основной и учетно-контрольной номенклатур Министерства внутренних дел Республики Беларусь, необходимо получение высшего образования II ступени по управленческой специальности; включенным в резерв руководящих кадров ГУВД Мингорисполкома, УВД облисполкомов – переподготовка по управленческой специальности; включенным в резерв на уровне гор-райоргана – целевое повышение квалификации в учреждениях образования Министерства внутренних дел Республики Беларусь.

Введение требований к уровню и виду образования для назначения на любую руководящую должность, исключая формальный и субъективный подход при определении соответствия подготовленности кандидата на руководящие должности, – это основа для подготовки эффективных руководящих кадров.

Разрешение этих и других проблем поможет создать благоприятную среду для формирования и эффективного использования резерва руководящих кадров в органах внутренних дел как средства укрепления и обеспечения реальной перспективы кадровой политики всей системы Министерства внутренних дел Республики Беларусь.

УДК 616.895

*М.М. Скугаревская, О.В. Колбасова*

### **ПРЕДИКЦИЯ ПСИХОЗА У ЛИЦ ПРИЗЫВНОГО ВОЗРАСТА**

Синдром риска первого психоза представляет собой состояние клинически высокого риска развития психозов шизофренического спектра и, по сути, является отражением продрома шизофрении, т. е. стадии заболевания, когда проявляются неспецифические, ранние симптомы, которые указывают на заболевание до того, как оно манифестирует в своей полной картине. Как правило, этот период приходится на поздний подростковый или ранний взрослый возраст. Также этот период совпадает с возрастом призыва на срочную военную службу во многих странах.

Психотические расстройства, возникающие у военнослужащих, проходящих срочную военную службу или службу по контракту, прежде всего, во внутренних войсках МВД Республики Беларусь, могут представлять особую опасность, так как они имеют доступ к оружию, что может быть причиной особо тяжелых последствий такого расстройства не только для самих заболевших, но и для окружающих, а также негативно сказаться на имидже органов внутренних дел и вооруженных сил Республики Беларусь. Необходим поиск возможных предикторов развития психоза.

В группу риска развития психоза вошли лица с наличием одного из показателей: ослабленных позитивных симптомов (APS) и коротких самопроходящих психотических симптомов (BLIP), отражающих высокую вероятность развития психоза в ближайшем будущем (1–2 года) (согласно критериям крайне высокого риска (UHR), для оценки использовалась шкала «Всесторонняя оценка состояний риска развития психических расстройств» (CAARMS)); состояния риска на основании генетических факторов (ГП) – наличие родственников первой линии родства, страдающих психотическими расстройствами или