

УДК 378

## Формирование кадрового потенциала органов внутренних дел: состояние и перспективы

Е. Н. Мисун, кандидат социологических наук\*

*В статье раскрываются содержательные и организационные направления формирования кадрового потенциала органов внутренних дел. Акцентируется внимание на процессе профессионального образования в условиях образовательных учреждений МВД Республики Беларусь. Представленные методы и приемы формирования кадрового потенциала характеризуют современные тенденции развития органов внутренних дел.*

*Ключевые слова: кадровый потенциал; Министерство внутренних дел; органы внутренних дел; профессиональное образование; профессиональные компетенции.*

## Formation of the Law Enforcement Personnel: State and Prospects

E. N. Misun, PhD in Sociology

*The article deals with the substantial and organizational areas of forming the law enforcement personnel. The attention is paid to the professional education process in the environment of the educational establishments of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Belarus. The presented methods and ways of forming the personnel characterize the modern tendencies of the law-enforcement agencies development.*

*Key words: personnel; the Ministry of Internal Affairs; law-enforcement agencies; professional education; professional competences.*

Происходящие инновационные процессы, затрагивающие практически все сферы общественной жизни, изменения политики в сфере занятости населения, актуализировали вопросы продуктивного формирования кадрового потенциала различных социальных организаций. В 2011 г. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь было утверждено Положение о порядке прогнозирования потребностей в трудовых ресурсах для формирования заказа на подготовку специалистов, рабочих, служащих [1]. Данное Положение установило порядок прогнозирования потребностей в трудовых ресурсах и формирования государственными органами заказа на подготовку специалистов, рабочих, служащих в государственных учреждениях высшего, среднего специального и профессионально-технического образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов.

Обосновывалось положение, в соответствии с которым, с учетом изменения рынка труда, должны ежегодно корректироваться контрольные цифры приема в образовательные учреждения через автоматизированную систему «Заказ на подготовку кадров». При решении кадровой проблемы сегодня

организации, как правило, ориентированы привлекать необходимые кадры с рынка труда, подготавливать соответствующие кадры в вузах или переподготавливать их в системе высшего профессионального образования, формировать кадровый потенциал.

Если обратиться к дефиниции понятия «кадровый потенциал», то исследователи в сфере теории и практики управления обращают внимание на количественные и качественные его характеристики. С точки зрения количественной оценки кадровый потенциал представляет собой совокупность сотрудников организации, выполняющих определенные профессиональные функции. В данном контексте мы говорим о кадрах и кадровых ресурсах организации. Качественный показатель позволяет оценивать кадровый потенциал организации с точки зрения меры социально-профессионально необходимых и значимых знаний, умений, способностей, качеств человека, группы, организации, используемых для достижения поставленных целей в процессе эффективной профессиональной деятельности. Таким образом, кадровый потенциал организации с учетом количественных и качественных показателей можно опре-

\* Заместитель начальника кафедры философии и идеологической работы Академии Министерства внутренних дел Республики Беларусь.

делить как совокупность способностей и возможностей кадров обеспечивать эффективное функционирование организации. В перечень способностей и возможностей входят профессиональные знания работников, умения и навыки, компетентность, профессиональная мобильность, инновационность, профориентированность и т. п.

Под формированием кадрового потенциала понимается комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на своевременное и полное обеспечение организации сотрудниками требуемых специальностей и уровня квалификации, способными эффективно решать возложенные на них профессиональные задачи. При этом важную роль играют правильный подбор и расстановка кадров, создающие предпосылки для наиболее полного применения их квалификации и дальнейшего ее повышения. В процессе формирования кадрового потенциала принимают участие заказчик кадров, учебные учреждения, а также кадровые агентства, отвечающие за подбор сотрудников.

Заказчиком кадров для органов системы национальной безопасности выступают министерства и ведомства по профилю профессиональной деятельности. Основным заказчиком кадров для органов внутренних дел выступает Министерство внутренних дел Республики Беларусь, которое не только формирует заказ, но и участвует в процессе согласования стандартов, требований к компетенциям сотрудников. Организационно система ОВД в Республике Беларусь представлена: МВД, территориальными органами внутренних дел, учреждениями образования и здравоохранения, созданными для обеспечения выполнения задач, возложенных на ОВД. С точки зрения выполняемых функций в их состав входят милиция (криминальная милиция, милиция общественной безопасности), подразделения по гражданству и миграции; подразделения охраны; подразделения финансов и тыла; органы и учреждения уголовно-исполнительной системы. Органы внутренних дел — правоохранительные органы широкой компетенции, своими разнообразными функциями они оказывают содействие другим органам правопорядка: органам государственной безопасности в борьбе с терроризмом, организованной преступностью, коррупцией, нелегальной миграцией, незаконным оборотом наркотических средств и т. д.; органам финансовых расследований помогают решать задачи по предупреждению, выявлению и пресечению правонарушений в сферах предпринимательства и налогообложения. ОВД тесно взаимодействуют с прокуратурой, таможенными, пограничными, налоговыми и другими государственными и негосударственными органами, а также

с общественностью по вопросам охраны общественного порядка.

Содержание подготовки кадров органов внутренних дел Республики Беларусь определяется государственными стандартами в области образования, учебными планами и программами, другими нормативными документами. Обучение ориентировано на подготовку специалистов, способных самостоятельно, творчески мыслить, принимать решения при взаимодействии с различными категориями граждан, к работе в сложной криминогенной обстановке, часто в экстремальных, конфликтных ситуациях.

В соответствии с Образовательным стандартом по специальности «1—24 01 02 Правоведение. Квалификация Юрист» в набор компетенций входят академические компетенции (включающие знания и умения по изучаемым дисциплинам, способность и умение учиться); социально-личностные компетенции (включающие культурно-ценностные ориентации, знание идеологических, нравственных ценностей общества и государства и умение следовать им); профессиональные компетенции (включающие знания и умения формулировать проблемы, решать задачи, разрабатывать планы и обеспечивать их выполнение в избранной сфере профессиональной деятельности) [2, с. 4].

Реализация специальных требований по каждой группе выделенных компетенций позволяет, во-первых, достаточно четко формулировать методики решения задач учебно-образовательного процесса; во-вторых, выделять методы формирования личностных качеств сотрудников, их интеллектуально-нравственного образа; в-третьих, помогает овладевать организационно-управленческими умениями.

В числе особенностей процесса формирования кадрового потенциала органов внутренних дел следует указать на специальную профессиональную подготовку. Подготовка кадров для органов внутренних дел — это обусловленная потребностями государства многоуровневая система непрерывного обучения граждан и действующих сотрудников, осуществляемая как в ведомственных образовательных и научно-исследовательских учреждениях различного типа и вида, так и непосредственно на местах службы. Широкий спектр задач, возложенных на сотрудников ОВД, а также возможность их взаимодействия с иными правоохранительными органами предполагает необходимость высокопрофессиональной подготовки кадров.

Профессиональная подготовка действующих кадров правоохранительных органов включает в себя профессиональное образование и служебную подготовку.

Профессиональное образование включает: специальное профессиональное обучение впервые принятых на службу сотрудников ОВД; подготовку специалистов с высшим и средним специальным профессиональным образованием в учебных заведениях МВД; повышение квалификации и переподготовку кадров; подготовку кадров высшей научной квалификации и др. Служебная подготовка включает в себя специальную, техническую, огневую, физическую, строевую, медицинскую, морально-психологическую подготовку, а также стажировки, учения и тренировки.

Многоуровневая система профессиональной подготовки кадров, осуществляющих правоохранительную функцию, всегда социально обусловлена и социально ориентирована. С одной стороны, она выступает специфическим инструментом реализации государственной кадровой политики по обеспечению ОВД высококвалифицированными и компетентными кадрами, обладающими набором квалификационных характеристик, позволяющих им эффективно решать правоохранительные задачи. С другой, будучи интегрированной в общегосударственную систему подготовки кадров с высшим образованием, система профессиональной подготовки кадров для ОВД имеет самостоятельное социальное предназначение. Речь идет прежде всего о ее ориентированности на конкретный сегмент рынка труда — кадровый корпус особого вида правоохранительной службы, о наличии целевого заказа и соответствующего набора обучаемых, распределении выпускников через комплекующие органы ОВД, профилированности обучения, ориентированности его содержания на те профессиональные задачи, которые предстоит решать будущему сотруднику ОВД.

Значимым этапом формирования кадрового потенциала органов внутренних дел, с нашей точки зрения, является ранняя профориентационная работа. Она осуществляется посредством создания профильных классов правовой направленности для школьников с целью привлечения их в будущем к службе в органах внутренних дел. Так, с сентября 2015 г. по инициативе Министерства внутренних дел и при поддержке Главы государства (Указ Президента Республики Беларусь от 28 августа 2015 г. № 375) в г. Минске функционирует учреждение образования «Специализированный лицей Министерства внутренних дел Республики Беларусь». Обучение в нем организовано по принципам суворовских и кадетских училищ. Первый прием в новый лицей прошел этим летом — медицинское освидетельствование, обязательную проверку уровня физической подготовленности (бег 60 метров; подтягивание; кросс 1500 метров) и экзамены по математике и рус-

скому или белорусскому языку сдавали мальчики, окончившие 6-й или 7-й класс [3].

В соответствии с Кодексом об образовании реализация образовательных программ высшего образования при подготовке кадров по специальностям для органов внутренних дел Республики Беларусь осуществляется в учреждениях образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь» и «Могилевский институт МВД Республики Беларусь».

Следует обратить внимание на важность практической деятельности в качестве элемента учебного процесса, широко применяемого в ведомственных учреждениях образования. Важность практической направленности обучения связана с тем, что это позволяет вырабатывать у каждого сотрудника органов внутренних дел потребность в постоянном самосовершенствовании, включая самообразование, исходящую непосредственно от практики его службы. Мониторинговые исследования, ежегодно проводимые в УО «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь»<sup>1</sup>, показывают, что усиление практической составляющей позволяет повысить не только теоретическую, но и практическую подготовленность выпускников. Мониторинг качества подготовки выпускников Академии МВД осуществляется на основе изучения отзывов непосредственных руководителей органов внутренних дел об уровне теоретической и практической подготовки выпускников и мнения самих выпускников об уровне своей подготовки к специальности по окончании учебного учреждения. Анализ отзывов руководителей, полученных в 2015 г., показал, что практическая подготовка на достаточном уровне у 73,3 % выпускников (в 2014 г. — 60,6 %). Слабый уровень теоретической и практической подготовки показали 2 % выпускников (2014 г. — 3 %).

В то же время некоторые аспекты процесса подготовки и переподготовки кадров для органов внутренних дел, по нашему мнению, нуждаются в развитии. В настоящее время для различных сфер жизни общества (служба в государственных органах системы национальной безопасности, иных государственных органах, гражданско-правовая, хозяйственно-правовая и другие виды деятельности) подготовка юристов осуществляется по специальности «Правоведение». Однако, на наш взгляд, существуют различия в наборе компетенций юриста, работающего в коммерческой

<sup>1</sup> \* Мониторинг «Характеристика подготовки и практической деятельности выпускников Академии МВД» проводится с 2008 г. учебно-методическим отделом Академии МВД (руководитель О. З. Рыбаключева). Принцип отбора — метод основного массива.

фирме или в сфере хозяйственно-правовой деятельности, и юриста, проходящего службу в государственных органах системы национальной безопасности. Сущность и особенности процесса профессиональной подготовки юристов для соответствующих органов имеют отличительные признаки, которые связаны со спецификой их профессиональной деятельности, что и предопределяет необходимость изменения подхода к определению перечня профессиональных компетенций, которыми должен обладать юрист, осуществляющий свою деятельность в рамках государственных органов системы национальной безопасности [3].

Зададимся вопросом: «Возможно ли выработать совместно с заказчиками кадров единые подходы к подготовке юриста, независимо от учреждений высшего образования, где они обучаются?» Данный вопрос не случаен, поскольку анализ показывает, что процент выпускников, ежегодно распределяемых в правоохранительные органы, составляет от 23 до 47 % выпускников различных государственных вузов. Выход видится в совместном рассмотрении заказчиками кадров по специальности «Правоведение» перечня необходимых компетенций, структуры и объема подготовки юристов независимо от учреждения высшего образования, где они обучаются [4, с. 6]. Также на пути совершенствования отечественной системы юридического образования, на наш взгляд, важно обратиться к опыту зарубежных государств, которые выработали собственные концепции подготовки юристов и успешно их реализуют в течение длительного времени.

Присоединение Беларуси к Европейскому пространству высшего образования, внедрение основных направлений Болонского процесса изменило структуру образования. В соответствии с европейской моделью принята двухуровневая система высшего образования (бакалавриат-магистратура). Сегодня перспективным направлением формирования кадрового потенциала органов внутренних дел признается повышение профессионального уровня управленческих кадров через обучение в магистратуре. В настоящее время Академия МВД Республики Беларусь предлагает заказчику кадров и потенциальным потребителям образовательных услуг новые интересные курсы, отвечающие потребностям практики. Ведется проработка вопроса возможности реализации совместных образовательных программ на II ступени высшего образования между Академией МВД и другими учреждениями высшего образования Республики Беларусь и стран ближнего зарубежья.

Таким образом, ближайшие задачи формирования и развития кадрового потенциала органов внутренних дел, которые могут быть успешно решены в ближайшее время, видятся в следующем:

- разработка образовательных стандартов нового поколения, учебно-программной документации, направленных на формирование у сотрудников органов внутренних дел качеств, позволяющих гибко реагировать на меняющиеся потребности общества и быть ориентированными на работу в условиях рыночной экономики, чрезвычайных обстоятельствах, других нестандартных ситуациях;

- корректировка программ и организация процесса профессионального образования с учетом требований и потребностей заказчика образовательных услуг;

- расширение траектории обучения в магистратуре, участие в исследовательских проектах, изучение передового опыта других стран, получение профессиональных знаний и развитие навыков с позиций мирового опыта;

- разработка образовательных программ, курсов повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений, которым необходимо стать профессионалами не только сугубо кадровой работы, но и работы с кадрами в широком понимании этого слова.

#### Список цитированных источников

1. О некоторых вопросах формирования заказа на подготовку кадров: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 19 июля 2011 г., № 972 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.pravo.by/pdf/2011-85/2011-85\(035-064\).pdf](http://www.pravo.by/pdf/2011-85/2011-85(035-064).pdf). — Дата доступа: 10.04.2016.

2. Высшее образование. Первая ступень. Специальность 1-24 01 02 Правоведение. Квалификация Юрист = Вышэйшая адукацыя. Першая ступень. Спецыяльнасць 1-24 01 02 Правазнаўства. Кваліфікацыя Юрыст: ОСРБ 1-24 01 02-2008. — Взамен РД РБ 02100.5.062-98; введ. 01.09.08. — Минск: М-во образования Респ. Беларусь: Респ. ин-т высш. шк., 2008. — 45 с. — (Образовательный стандарт Республики Беларусь).

3. Минское городское кадетское училище стало лицеем МВД // TUT.BY [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://news.tut.by/society/464206.html>. — Дата доступа: 10.04.2016.

4. Бачила, В. В. Проблемы совершенствования подготовки юридических кадров для государственных органов системы обеспечения национальной безопасности / В. В. Бачила, А. В. Башан // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. — 2015. — № 1 (29). — С. 5—7.

*Дата поступления в редакцию: 21.04.2016 г.*