УДК 351.74/.76

Проблемы формирования системы непрерывного обучения сотрудников органов внутренних дел

Идрисова Светлана Феликсовна, заместитель начальника кафедры уголовного и уголовно-исполнительного права Нижегородской академии МВД России, кандидат юридических наук, доцент

sveta.idrisova@mail.ru

Вызулин Евгений Александрович, старший преподаватель кафедры административной деятельности органов внутренних дел Нижегородской академии МВД России

0512e@mail.ru

Аннотация: Цель настоящей статьи — проанализировать формы и методы, используемые при подготовке кадров для органов внутренних дел. Предложенные меры оптимизации позволят повлиять на процесс формирования системы непрерывного обучения сотрудников органов внутренних дел, что в свою очередь скажется на повышении профессионализма полицейских в целом. **Ключевые слова:** полиция, образование, подготовка кадров, органы внутренних дел, система непрерывного обучения.

Органы внутренних дел в системе федеральных органов исполнительной власти занимают особое место. Они непосредственно и повседневно охраняют права и свободы граждан, обеспечивают правопорядок и законность. Служение Отечеству и защита прав

UDC 351.74/.76

Problems of formation of the system of lifelong learning employees of internal affairs bodies

Idrisova Svetlana Feliksovna, deputy head of the department of criminal and criminal executive law of Nizhny Novgorod Academy of the Ministry of internal affairs of Russia, candidate of sciences (law), associate professor

sveta.idrisova@mail.ru

Vyzulin Evgeniy Aleksandrovich, senior lecturer of the department of administrative activities of the bodies of internal affairs of Nizhny Novgorod Academy of the Ministry of internal affairs of Russia

0512e@mail.ru

Annotation: The purpose of this article is to analyze the forms and methods used in the preparation of personnel for internal affairs bodies. The proposed measures will affect the process of formation of the system of continuous training of employees of bodies of internal affairs, which in turn will affect the increasing professionalism of police officers in general. **Keywords:** police, education, training, internal affairs bodies, system of continuous training.

граждан всегда была не простой задачей. Такая деятельность требует от каждого сотрудника органов внутренних дел (далее — сотрудник) при выполнении служебного долга высоких профессиональных знаний, умений и навыков, моральной стойкости, физической выносливости, личного мужества. Как и любая профессия, связанная с риском, предполагает дополнительные требования к профессионализму в выполнении поставленных задач.

Вместе с тем достижение высокого профессионального уровня предполагает системное решение вопросов организации постоянного и непрерывного профессионального образования сотрудников. Решение такого рода вопросов предполагает в первую очередь детальный анализ состояния профессионального развития сотрудников, выявление основных направлений реформирования системы их профессионального образования.

Министерство внутренних дел Российской Федерации в качестве одной из важнейших современных задач выделяет реформирование системы подготовки кадров [1]. В проекте концепции кадровой политики МВД России на период до 2020 г., определена долгосрочная стратегия и перспективные направления развития профессионального состава органов внутренних дел. В основе кадровой политики лежит современная и эффективная система профессионального обучения, ориентированная, прежде всего, на повышение качества деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении МВД России.

В Рекомендации Международной организации труда (МОТ) N 195 «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение» (2004 г.) отмечается, что:

1) подготовка кадров как планомерное и организованное обучение компетентных и квалифицированных специалистов;

2) образование как процесс усвоения знаний;

3) непрерывное обучение как учебная деятельность, предпринимаемая в течение всей жизни для развития компетентности и квалификации —

имеют основополагающий характер и должны быть неотъемлемой частью социальной политики государств. Более того, государства-члены МОТ должны признавать право каждого гражданина на образование и в сотрудничестве с социальными партнерами обеспечивать доступность непрерывного обучения для всех.

В соответствии с прогнозом долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года [2] формирование квалифицированных кадров предусматривает реформирование системы профессионального образования всех уровней, развития системы непрерывного профессионального образования, системы профессионального обучения с учетом государственных приоритетов.

Сказанное в полной мере относится к формированию и развитию системы профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел. В прошедшем году завершена оптимизация ведомственных вузов системы МВД России. Восстановлен объем набора на обучение. В настоящее время в 27 образовательных организациях и их филиалах проходят подготовку свыше 60 тыс. человек. При этом, как заявил министр внутренних дел Российской Федерации, генерал полиции Владимир Колокольцев на расширенном заседании итоговой коллегии МВД России: «Акцент важно делать не на количество, а на качество личного состава. Целенаправленно заниматься

вопросами повышения профессионального уровня сотрудников, внедрять передовые методы и современные информационные технологии» [3].

Профессионализм полицейских является определяющим фактором качества и эффективности работы органов внутренних дел в целом, вкладом в стабильное развитие государства. Совершенствование оперативно-служебной деятельности осуществляется через непрерывное воспитание, образование и обучение сотрудников [4].

Через ведомственные образовательные организации системы МВД России ежегодно проходят профессиональное обучение, профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование сотрудники органов внутренних дел. Основной объем обучения реализуется ведомственными вузами и образовательными подразделениями территориальных органов МВД России. Сегодня, в условиях действующих санкций со стороны США и стран Европы, на первый план выходит курс устойчивого прогнозируемого социального, экономического и политического развития, ориентированного на внутренние ресурсы России. Это требует актуализации содержания обучения сотрудников, насыщения его инновационными идеями и умениями, что предполагает не только критически учитывать опыт прошлого, объективно оценивать современную практику, но и прогнозировать стратегию будущего.

Мы считаем наиболее важным не просто передать сотруднику в процессе обучения необходимую научно-методическую информацию, рациональный опыт работы, но и привлечь его к управлению знаниями, привить навык поиска необходимой информации, научить самостоятельному принятию обоснованных и профессионально грамотных решений, сформировать оптимистическое мировоззрение, верность идеалам Родины и гордость за свою страну, личную социальную ответственность за это будущее.

Необходимость в обновлении учебного процесса назрела еще «вчера». Проблем в создании соответствующей времени системы подготовки кадров для органов внутренних дел сегодня значительно больше чем решенных вопросов. И реализовать их в отдельных, автономных образовательных организациях, имеющих различные формы и методы обучения, просто невозможно. Для этого требуется создание единой, обобщенной современной системы непрерывного обучения сотрудников органов внутренних дел в процессе всего времени их работы.

Под системой непрерывного обучения кадров мы понимаем взаимосвязанные формы, средства и методы обучения с целью формирования и постоянного развития у сотрудников органов внутренних дел необходимых знаний, умений и навыков для эффективного выполнения служебных обязанностей.

В широком плане система непрерывного обучения кадров для органов внутренних дел должна учитывать систему подготовки кадров, которая осуществляется уровнями, установленными ведомственными нормативными правовыми актами:

1. Профессиональное обучение (в соответ-

ствии с требованиями Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») (ранее — первоначальная подготовка) сотрудников, принятых на службу в органы внутренних дел, предусматривающее приобретение ими основных профессиональных знаний и навыков, необходимых для выполнения служебных обязанностей, в том числе в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.

2. Обучение по интегрированным с дополнительными общеразвивающими программами — образовательным программам основного общего и среднего общего образования, имеющими целью подготовить несовершеннолетних обучающихся к службе в органах внутренних дел Российской Федерации.

3. Обучение по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования, высшего образования.

4. Дополнительное профессиональное образование в образовательных организациях системы МВД России.

5. Профессиональная служебная и физическая подготовка.

Говоря о системе непрерывного обучения сотрудников, мы сегодня чаще рассматриваем ее не только как систему образования, но и как систему непрерывного обучения людей, уже находящихся на службе в органах внутренних дел, то есть имеющих определенную специальность и квалификацию и погруженных в реальную практику профессиональной деятельности.

Проблема качественного и постоянного информационно-методического обеспечения как современного процесса обучения, так и практической работы сотрудников — весьма серьезна. Профессиональное обучение сотрудников органов внутренних дел осуществляется в образовательных организациях высшего образования системы МВД России и в центрах профессиональной подготовки территориальных органов внутренних дел МВД России.

В ходе опроса по проблемам повышения квалификации сотрудников, прибывающих на профессиональное обучение, на вопрос испытываете ли вы в настоящее время потребность в повышении квалификации — «да» ответило 98 % опрошенных. Наибольшую потребность сотрудники сегодня испытывают в юридических знаниях — 52 % от числа опрошенных, высокая потребность просматривается в экономических знаниях — 32 %, несколько снижена потребность в управленческих знаниях — 4 % опрошенных, и наконец, среди потребностей в иных знаниях, сотрудники особо выделяют потребность в иностранных языках — 26 % респондентов (опрос проводился в 2016 году в Центре профессиональной подготовки МВД по Удмуртской Республике). Налицо разрыв между потребностью и уровнем реализации.

Для качественного профессионального обучения кадров для органов внутренних дел необходимы отработанные (с научной и практической точки зрения) модели должностных регламентов (должностных инструкций), которые позволили бы более целенаправленно и

конкретно формировать у сотрудников требуемые для эффективного выполнения должностных обязанностей знания, умения и навыки. Сложность здесь в том, что ориентир на освоение образовательных технологий применительно только к конкретным ситуациям не всегда оправдан, так как общество находится в постоянном сложном движении, непрерывно трансформируется, и многие ситуации не повторяются в неизменном виде. Дополнительное профессиональное образование должно быть опережающим, отходить от общеизвестных истин, устаревших форм, максимально учитывать реальности, но не терять фундаментальность и не сводиться на 100 % к узко прикладным темам.

В целях успешного решения этих проблем необходимо скоординированное участие всех структур, входящих в систему организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении МВД России. Для эффективного использования этого уровня обучения кадров для органов внутренних дел нужна специальная Программа по разработке и изданию требуемой научно-методической информации, развитию материально-технической базы по ее передаче и хранению.

На местах реализация программ по дополнительному профессиональному образованию может осваиваться через центры профессиональной подготовки территориальных органов внутренних дел. Качественный уровень воспитания и обучения в образовательных организациях различного типа, в том числе не отнесенных к ведению МВД России, предполагает закрепление и развитие у обучающихся основ правосознания, профессиональных знаний и навыков. При этом необходимо должное внимание уделять проблеме формирования правовой культуры наших граждан, решая которую, следует руководствоваться «Основами государственной политики Российской Федерации в сфере развития правовой грамотности и правосознания граждан», утвержденными Президентом Российской Федерации 28.04.2011 г. N Пр-1168.

Сотрудник, находящийся на службе в органах внутренних дел должен обладать профессиональной компетенцией, в достаточной мере отвечающей требованиям к исполнению обязанностей по замещаемой должности. И, помимо воспитания, передачи знаний и умений, организации системы МВД России, осуществляющие образовательную деятельность (и не только эти субъекты), должны решать сложную задачу формирования коммуникативных навыков у сотрудника органов внутренних дел в части общения с населением. Причем профессиональная деятельность полицейских связана с общением с гражданами не только в части обыденных взаимоотношений, но и в конфликтной и экстремальной обстановке. Важную роль при этом играют профессионально-этические нормы взаимодействия органов внутренних дел с населением. Обучение является важнейшим периодом социализации специалиста правоохранительной деятельности, где формируются его морально-нравственные качества, составляющие основу общепрофессиональных компетенций профессионала. При формировании

морального облика сотрудника представляется уместным руководствоваться принципом поэтапной непрерывной сквозной психолого-педагогической подготовки [5].

Для МВД России крайне важен современный, качественный уровень знаний, умений и навыков граждан, которые придут на работу в органы внутренних дел уже в ближайшие годы. А придут они не только из ведомственных образовательных организаций, но и из центров профессиональной подготовки территориальных органов внутренних дел, система которых также проходит этап реформирования и оптимизации. В составе профессионального обучения — профессиональная подготовка — является первым этапом. Руководствуясь требованиями приказа МВД России от 5 мая 2018 г. N 275 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» [6], оценка организации и состояния подготовки кадров в органах, организациях и подразделениях МВД России осуществляется кадровыми подразделениями во время инспектирования, контрольных и целевых проверок деятельности органов, организаций и подразделений МВД России в ходе проверки кадрового обеспечения.

При оценке организации и состояния подготовки кадров органов внутренних дел, проверяются: качество, эффективность, практическая направленность, своевременность, организация и проведение мероприятий по подготовке кадров, научное и методическое обеспечение процесса обучения, применение инновационных образовательных технологий и современных технических средств обучения, состояние учебно-материальной базы, профессиональные знания и навыки сотрудников, необходимые для выполнения служебных обязанностей, личное участие руководителей (начальников) и их заместителей, ответственных за направления оперативно-служебной деятельности, в подготовке кадров.

Данные положения приказа приводят к выводу, что обучение сотрудников органов внутренних дел должно быть:

1) практико-ориентированным и соответствовать примерным программам, утвержденным ДГСК МВД России;

2) соответствующим профилирующему плановому кадровому заказу, учитывающим специфику требований по каждой служебной должности;

3) сочетающимся с участием теоретических и практических работников в учебном процессе, прежде всего по оперативно-тактическим и практическим вопросам;

4) сочетающимся с личным участием руководителей (начальников) и их заместителей, ответственных за направления оперативно-служебной деятельности, в процессе обучения и подготовки кадров.

При обсуждении вопросов подготовки кадров неоднократно отмечались важность и необходимость совершенствования системы непрерывного обучение сотрудников органов внутренних дел, так как:

1) профессиональная подготовка дает базовый уровень знаний, умений и навыков, который необходим для самостоятельной работы;

2) при существующих темпах изменения

законодательства, образовательный модуль может перестать быть актуальным в краткосрочной перспективе, и сотрудники, ранее прошедшие обучение, уже должны обновлять знания в условиях служебной подготовки;

3) сложные практические задачи предполагают решение вопросов материально-технического обеспечения обучения.

Важным элементом в оценке системы профессиональной подготовки кадров является регулярное проведение исследования ее качества. Мониторинг должен стать обязательной процедурой для организаций, осуществляющих образовательную деятельность в системе МВД России, цель которого — установление необходимого уровня подготовки, компетентности и соответствия служебным требованиям сотрудников прошедших профессиональную подготовку. Сама система оценки может являться стимулом дополнительных ассигнований на развитие деятельности ведомственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а для общества — дополнительным гарантом эффективности полицейской службы.

С какими приоритетными задачами, в большей мере влияющими на качество и стабильность обучения сотрудников органов внутренних дел, придется столкнуться организациям, осуществляющих образовательную деятельность в системе МВД России в ближайшей перспективе? Исходя из мировых тенденций, современной парадигмы образования, требований национального законодательства, нами выделены следующие:

1) интенсивная работа в рамках федерального государственного образовательного стандарта;

2) вопрос преемственности обучения в системе ведомственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных образовательных программ;

3) своевременная разработка обновляемых модулей обучения;

4) выявление и компенсация пробелов базового блока знаний обучающихся, которые образуются на фоне снижения качества общего образования.

Таким образом, возможно определение дальнейшей специализации сотрудников органов внутренних дел по результатам обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность в системе МВД России. Следует пояснить, что на профессиональное обучение поступает сотрудник, который уже знает свою должность, оклад, у него создается впечатление, что этап профессиональной подготовки необходимо «преодолеть», не имеет значения оценочная категория освоения программы профессиональной подготовки. Кроме собственного желания, нет необходимой мотивации в дополнительной нагрузке, в связи с чем, процент усвоения материала смещается на общедоступную ступень, в противовес решению сложных правовых задач (ориентированных на лидеров и успешных исполнителей). Нами, для выхода из сложившейся ситуации, предлагается:

1) введение лимитов отработок для обучающихся сотрудников;

2) выделение уровней успеха по дисципли-

нам (блокам, разделам, модулям): низкий, минимальный, средний, высокий, профессиональный;

3) обязательное отражение определенных успехов в выводах по итогам обучения и доведение результатов до кадровых подразделений территориальных органов внутренних дел.

Таким образом, система обеспечения качественного профессионального обучения должна включать следующие элементы:

1) нормативно-правовое обеспечение — совершенствование нормативной базы и определение социально-правового статуса организаций, осуществляющих образовательную деятельность в системе МВД России, их роли, места, задач, функций в системе профессионального обучения сотрудников, создание современной материально-технической базы профессиональной подготовки в системе непрерывного образования;

2) педагогическое и методическое обеспечение — разработка примерных и рабочих программ, методик по организации и проведению профессионального обучения; развитие и совершенствование форм и методов профессионального обучения; обобщение результатов учебно-методических разработок и информирование о новациях; издание литературы с учетом передового отечественного и зарубежного педагогического опыта; проведение экспертиз гуманитарных и воспитательных программ, создание приоритетных направлений в разработке и реализации новых форм обучения;

3) информационное обеспечение — активное использование средств массовой информации; совершенствование единой информационной системы обеспечения деятельности ее технического обеспечения;

4) научно-теоретическое обеспечение — организация исследований в сфере профессионального обучения и использование их результатов в практической деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность в системе МВД России; разработка методических рекомендаций по проблемам формирования и развития личности сотрудника органов внутренних дел;

5) обеспечение взаимодействия субъектов в системе организаций, осуществляющих образовательную деятельность в системе МВД России;

6) кадровое обеспечение — подбор и подготовка специалистов, способных качественно, на уровне современных требований, решать задачи профессионального обучения сотрудников органов внутренних дел;

7) финансово-экономическое обеспечение — оказание финансовой поддержки за счет ассигнований из бюджетных и внебюджетных средств в реализации программ профессионального обучения.

Использование системы непрерывного обучения кадров на принципах вертикальной и горизонтальной целостности учебного процесса, интеграции учебной и практической деятельности создает предпосылки для качественного развития потенциала обучающегося в интересах общества и государства [7].

Внедрение современной системы непрерывного обучения кадров для органов внут-

ренних дел предполагает, как минимум, решение (соблюдение) следующих положений (элементов).

Первое — на основе анализа качественной и количественной потребности в обучении кадров для территориальных органов внутренних дел, с учетом квалификационных требований по должностям — разработка основных программ профессионального обучения.

Второе — переход от периодического обучения к непрерывному, постоянному процессу обучения сотрудников органов внутренних дел, что должно быть учтено в организации предоставления дополнительного профессионального образования, включая создание необходимых условий для обучения без отрыва от основной работы.

Третье — признание постоянного повышения квалификации правом сотрудника органов внутренних дел; обоснованный выбор сроков и форм обучения; мотивирование у каждого сотрудника органов внутренних дел личной потребности в повышении квалификации.

Четвертое — рассмотрение процесса обучения сотрудника органов внутренних дел как важного критерия, при проведении аттестации, квалификационных экзаменов, включении в резерв, планировании карьеры сотрудника органов внутренних дел.

Пятое — формирование содержания учебных программ с учетом предыдущего обучения; расширение непосредственного влияния на эффективность выполнение должностных обязанностей через активные формы и методы обучения; принятие индивидуальных планов обучения.

Шестое — создание эффективной и постоянной обучающей федеральной государственной образовательной системы в сотрудничестве с социальными партнерами.

Седьмое — создание современной, надежной материально-технической и информационной (электронной, компьютерной) базы обучения сотрудников территориальных органов внутренних дел на всех уровнях (город, село), с применением новейших дистанционных образовательных методик, позволяющих повысить степень усвоения необходимых знаний и стимулировать их углубленное изучение обучающимися.

Реализация предложенного, несомненно, повлияет на процесс формирования системы непрерывного обучения сотрудников органов внутренних дел. Воплощение задуманного скажется на повышении профессионализма полицейских, что в свою очередь является определяющим фактором качества и эффективности работы органов внутренних дел в целом.

Примечания

1. Пашин В. М., Кобозев А. А. Проблемы кадровой доктрины в системе МВД России // Административное и муниципальное право. 2013. N 1. С. 51–58.

2. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на пе-

риод до 2030 года. URL: http://economy.gov.ru (дата обращения: 20.07.2018).

3. Выступление Министра внутренних дел РФ генерал-полковника полиции В. А Колокольцева на расширенном заседании коллегии Министерства 21 марта 2014 года. URL: https://мвд.рф/document/2850548 (дата обращения: 20.07.2018).

4. Потапов Ю. А. и др. Состояние и пути совершенствования системы организации воспитательной работы, морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава органов внутренних дел: отчет / Ю. А. Потапов, Т. А. Трофимова, О. Д. Ороева, В. М. Статный, А. М. Иванова. СПб.: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2009. URL: http://10.5.0.15/onti/niokr/2009/sp/sp098280.htm (дата обращения: 16.02.2018).

5. Русакова Н. Г. Формирование морального облика сотрудника ОВД на основе положений кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации: реферат. Нижний Новгород: Нижегородская академия России, 2012. URL: http://10.5.0.15/onti/niokr/2013/na/na132852.htm (дата: обращения 16.02.2018).

6. Приказ МВД России от 05.05.2018 N 275 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» (зарегистрировано в Минюсте России 27.06.2018 N 51459) // СПС «КонсультантПлюс».

7. Шамков Н. С., Комендантова Е. В. Инновационные технологии обучения работников службы судебных приставов в Российской правовой академии // Информационное право. 2014. N 2. С. 25–29.