

УДК 351.0

## Организационно - управленческие аспекты подготовки кадров специальных подразделений органов внутренних дел

Д-р воен. наук, проф. **Булавчик В.Г.** bulavchikvg@yandex.ru,  
канд. пед. наук **А.В.Вашкевич** all281@yandex.ru  
Санкт-Петербургский университет МВД России  
198206, г. Санкт-Петербург, ул. Летчика Пилютова, д. 1

*Характерной чертой современного общества является повышенное внимание к системе образования. Это касается и учебных заведений правоохранительных органов, где осуществляется подготовка сотрудников. Реализация принципа обязательного повышения квалификации не редко встречает сопротивление на всех уровнях управления. Учёные рекомендуют повышать свои знания специалистам в области юриспруденции каждые 2,5 года. Сравнение программ повышения квалификации показывает, что в обязательном порядке должна изучаться история правоохранительных органов, теория управления ими, а так же методы практического применения способов управления. В настоящей работе рассматриваются наиболее общие организационные аспекты подготовки и повышения квалификации специалистов полицейских подразделений. Представлен авторский взгляд на особенности теории и методов обучения сотрудников органов внутренних дел, стимулирующие повышение их мотивации и профессиональной заинтересованности.*

**Ключевые слова:** управление, квалификация, правоохранительные органы, мотивация

---

## Organizational - managerial aspects of the preparation and training of special units

Prof. **Bulavchik V.G.** bulavchikvg@yandex.ru,  
Ph.D. **Vashkevich A.V.** all281@yandex.ru

*A characteristic feature of modern society is the increased attention to the education system of . This also applies to schools of law enforcement, where the training of employees. Implementation of the principle of compulsory improve qualifications not rarely met with resistance at all levels yn governance. Scientists recommend professionals improve their knowledge in the field of jurisprudence every 2.5 years. Comparison of program m training shows that mandatorily row should be studied history of law enforcement, management theory as well as practical application of methods control methods. In this paper we discuss the most general aspects of organizational training and development specialist police units. The author's look at the features of the theory and methods of training of police officers, enabling increase their motivation and professional interest.*

**Keywords:** management, qualification, lawenforcement, motivation

---

Характерной чертой современного общества является стремление к процветанию и

повышенному вниманию к системе образования. Это касается и учебных заведений правоохранительных органов, где осуществляется подготовка сотрудников. Реализация принципа обязательного повышения квалификации не редко встречает сопротивление на всех уровнях управления. Сотрудники низших иерархических уровней, как правило, отказываются от любых форм учебы и повышения квалификации. Когда-то, до перестройки системы Министерства внутренних дел России, если от руководителей требовали в обязательном порядке направлять сотрудника на учебу, то обычно командировали самого слабого и ненужного подразделению сотрудника. Были даже "штатные специалисты по повышению", проходившие курсы по 7—10 раз, но так и оставшиеся на низших служебных должностях в органах внутренних дел [1].

Многочисленные исследования показывают, что после окончания юридического вуза ежегодно теряется в среднем около 20% знаний. Прогресс общества и юридической науки обрекает большинство сотрудников органов внутренних дел на отставание по основным направлениям своих профессиональных знаний. Учёные рекомендуют повышать свои знания специалистам в области юриспруденции каждые 2,5 года. Количество обучающихся в учебных заведениях МВД за последнее время несколько увеличилось, но все равно не достигло необходимого, для нужд правоохранительной деятельности, уровня. Принцип управления настоятельно требует обязательного повышения квалификации всех сотрудников, занятых в правоохранительной деятельности, независимо от занимаемой должности [2].

Политическое руководство современной России предъявляет более серьезные требования к повышению квалификации руководителей органов внутренних дел. В первую очередь это относится к тем, кто принимает стратегические управленческие решения, кто несет ответственность за безопасность и правопорядок в стране. Процесс обучения сотрудников правоохранительных органов не так прост, как кажется многим непосвященным. Способность воспринимать новую информацию, в том числе и в системе повышения квалификации, с возрастом снижается. Однако при современных темпах развития юридических знаний, и особенно теории и практики управления органами внутренних дел, каждому сотруднику необходимо совершенствовать свою профессиональную подготовку. В практике существует взгляд на проблемы обучения сотрудников, основанный на взгляде руководителей полицейских подразделений, которые считают, что качества, которые нельзя выработать тренировкой, как правило, можно приобрести, привлекая других специалистов, обладающих этими качествами. Сравнивая программы повышения квалификации, можно видеть, что в обязательном порядке должна изучаться история правоохранительных органов, теория управления ими, а так же методы практического применения способов управления ими [3].

Другим методом обучения сотрудников органов внутренних дел является ротация по службе, когда специалистов различного профиля перемещают на срок от трех месяцев

до года из отдела в отдел. Ротация позволяет ознакомить сотрудников со многими сторонами деятельности органа внутренних дел, уяснить необходимость координации и взаимосвязи отделов и служб. Необходимость ротации и постоянного повышения своего профессионального мастерства сотрудниками правоохранительных органов объясняется особенностями человеческой психики. Поступая на службу в систему МВД, человек обычно полон честолюбивых надежд, оптимизма, а новая деятельность и новый коллектив стимулируют инициативу. Не всегда эти надежды сбываются. После периода разочарования, фрустрации сотрудник полицейского подразделения осваивается на новом служебном месте и начинает компетентно разбираться в стоящих перед ним оперативных задачах. Следующие этапы — приобретение прочных знаний, навыков и мастерства, а за ними новая волна недовольства собой и своим местом в подразделении. Человек ощущает потребность в дальнейшем творческом развитии и стимулировании своего труда [4].

Опытный руководитель полицейского подразделения, заинтересованный в профессиональном развитии сотрудников, должен чутко уловить период спада деловой активности человека, помочь ему преодолеть разочарование при несоответствии желаемого и действительного, а также при потере профессиональной заинтересованности на освоенной служебной должности. Необходим перевод, ротация сотрудника на новую должность или направление его на повышение квалификации. Повышать уровень своих знаний не обязательно в университетах, академиях и специальных курсах. Можно, и это значительно дешевле, делать это в стенах своего подразделения. В повседневной жизни полицейского подразделения такая учеба идет непрерывно: приступил к работе новый сотрудник, кого-то перевели в другой отдел, кого-то повысили в должности — всех их нужно готовить к новым условиям служебной деятельности [5].

Руководителя полицейского подразделения и сотрудника, ответственного за обучение, ждет много трудностей на этом пути, ведь не все имеют педагогические способности, не всегда владеют необходимыми методиками, да и время, как всегда, на обучение выделяется мало. Обобщение опыта такого обучения в полицейских подразделениях позволяет определить наиболее характерные педагогические ошибки. Изучаемые новые управленческие правила и нормы обычно кажутся сотрудникам ясными и простыми. Слушатели, робея перед авторитетом и боясь показаться некомпетентными, стесняются переспросить, задать дополнительные, иногда действительно наивные вопросы. Руководителям обучения необходимо проявить терпение и чаще применять один нехитрый педагогический прием: сложную тему лучше изложить дважды, один раз — увлекательно, интересно, может быть, даже упрощая, вульгаризируя проблему, а второй раз — академически строго, четко и грамотно. Преподаватель, которому все, конечно, ясно, иногда не может оценить новизну и объем

потока неожиданной для слушателей информации. Его не редко искренне удивляет плохая стартовая подготовка обучаемых сотрудников. Преподаватель обязан заранее получить информацию об уровне знаний сотрудников подразделения, быть готовым к неоднородности их подготовки и чаще давать слушателям возможность анализа какого-нибудь служебного казуса, вовлечь слушателей в непринужденную дискуссию по кругу должностных обязанностей. Далеко не каждый специалист в области правоохранительной деятельности ещё и хороший педагог, а по этому руководителям органов внутренних дел необходимо тщательно подбирать кандидатуры преподавателей на обучение сотрудников [2].

При несомненных способностях, энергии, напористости многие слушатели курсов повышения квалификации не ориентируются в самой технологии обучения, они не готовы серьезно и много работать и надеются получить быстро и сразу готовые рецепты, которые сделают их профессионалами в управленческой деятельности органов внутренних дел. Что касается людей, которые приходят на курсы из полицейских подразделений, то, как правило, они талантливые, с большим желанием что-то сделать и с энергией, но они в своём большинстве, не умеют учиться. Они обладают снобизмом, они уже начальники. Они не готовы "скинуть" свой гонор и погрузиться в учебу. Преподавателям таких курсов, приходится постоянно, тактично, но настойчиво с первых же лекций учить сотрудников внутренних дел учиться. Лишь только тогда можно быть уверенным в успешных результатах совместного труда преподавателей и слушателей. Обучать необходимо не только основам профессии руководителя органа внутренних дел, но и методам искусства воздействия на сотрудников, в том числе и ораторскому искусству. С большой пользой для слушателей и при самом активном их участии разумно дать слово одному из них для экспромтного выступления по определенной теме с последующим аргументированным анализом этого выступления. Важно наглядно показать эффективность таких ораторских приемов, как неожиданность информации, наглядность и экспрессия. Последние достижения в информационных технологиях образования открывают новые возможности и при решении проблем, связанных с повышением квалификации сотрудников внутренних дел [5].

### Список литературы:

1. Бугель Н.В., Булавчик В.Г. Право как средство управления в социальных системах. Монография. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2008.
2. Булавчик В.Г., Грищенко Т.А., Игошин Н.А. Основы управления в органах внутренних дел: курс лекций / под ред. Н.В. Бугеля. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010.

3. Булавчик В.Г., Грищенко Т.А., Игошин Н.А. Основы управления в органах внутренних дел. Словарь понятий и терминов. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н.В. Бугеля. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2010.
4. Бугель Н.В., Булавчик В.Г., Игошин Н.А. Методология управления сложными социальными системами: монография: СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009.
5. Бугель Н.В., Булавчик В.Г. Правовые проблемы управления в правоохранительных системах. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009.