

**БЕЛГОРОДСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ МВД РОССИИ
ИМЕНИ И.Д. ПУТИЛИНА**

**ПОВЫШЕНИЕ НАУЧНОГО ПОТЕНЦИАЛА
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ
В КОНТЕКСТЕ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ
ЭФФЕКТИВНЫХ КОНТРАКТОВ**

Монография

**Белгород
Белгородский юридический институт МВД России
имени И.Д. Путилина
2018**

УДК 35.08
ББК 74.58
П 42

Печатается по решению
редакционно-издательского совета
Бел ЮИ МВД России
имени И.Д. Путилина

Авторский коллектив: **Амельчаков И.Ф.**, кандидат юридических наук, доцент; **Озеров И.Н.**, кандидат юридических наук, доцент; **Чесовская М.Г.**, кандидат исторических наук, доцент; **Таранова А.Е.**, кандидат социологических наук, доцент.

П 42 Повышение научного потенциала образовательных организаций
МВД России в контексте внедрения системы эффективных контрактов :
монография / И. Ф. Амельчаков [и др.]. – Белгород : Бел ЮИ МВД России
имени И.Д. Путилина, 2018. – 118 с.
ISBN 978-5-91776-221-0

Рецензенты:

Сальников Е.В. доктор философских наук, доцент (Орловский юридический институт МВД России имени В.В. Лукьянова);

Пенионжек Е.В., кандидат философских наук, доцент (Уральский юридический институт МВД России).

В монографии обоснована система мероприятий, направленных на повышение научного потенциала и качества учебно-воспитательной деятельности образовательных организаций системы МВД России, соотнесенная с эпохами перехода к эффективному контракту. Осуществлена разработка концепции и исследовательского инструментария социологического мониторинга оценки влияния механизмов эффективного контракта на повышение качества образовательной и научно-исследовательской деятельности.

Предназначена для руководящего и профессорско-преподавательского состава, адъюнктов образовательных организаций системы МВД России, сотрудников органов внутренних дел.

УДК 35.08
ББК 74.58

ISBN 978-5-91776-221-0

© РИО Бел ЮИ МВД России
имени И.Д. Путилина, 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Глава 1. Образовательная организация системы МВД России как лидер инновационного развития кадрового потенциала органов внутренних дел	7
Глава 2. Формирование стратегии образования в вузах системы МВД России в контексте инновационного развития	26
Глава 3. Эффективный контракт как инструмент инновационного развития научного потенциала образовательных организаций системы МВД России (о концепции реализации)	54
Заключение	69
Библиографический список	74
Приложения	80
<i>Приложение 1.</i> Проект концепции социологического исследования «Мониторинг готовности образовательной организации системы МВД России к внедрению эффективного контракта как механизма развития кадрового потенциала»	80
<i>Приложение 2.</i> Примерный исследовательский инструментарий	90

Введение

Решение актуальных проблем формирования и развития кадрового потенциала органов внутренних дел неразрывно связано с выработкой научно-обоснованной, рассчитанной на длительную перспективу кадровой политики. Социальная миссия образовательных организаций МВД России как лидеров развития всей системы правоохранительных органов заключается в повышении инновационного потенциала ведомственной науки, в создании и развитии гуманистической составляющей профессии «полицейский», в формировании такой образовательной среды, находясь внутри которой, каждый смог бы моделировать свою собственную «образовательную стратегию», свой собственный «образовательный путь», выстраивать свою личностную «образовательную биографию».

Установка на формирование и развитие социального, профессионального, культурного, репутационного капитала вуза МВД России отвечает сразу нескольким методологическим тенденциям и носит эвристический характер. Во-первых, данная постановка проблемы исследования концептуализирует значимость развития человеческого, духовного потенциала в контексте новой парадигмы российской полиции. Ретроспективный анализ опыта реформирования национальной полиции стран Западной Европы, становления и развития российской модели полицейской службы показывает, что именно «человеческая составляющая» во все времена определяла ценности, дух, лицо правоохранительных ведомств и выработку моделей правоохранительной деятельности. Высокие требования, предъявляемые к профессионализму и личностным качествам сотрудников полиции, обусловили неизбежность выработки и развития в мировой практике этико-деонтологических кодексов служебной деятельности, отвечающих вызовам и социальным требованиям конкретных культурно-исторических эпох.

Во-вторых, указанный исследовательский ракурс обусловлен современными методологическими трендами, определяющими направления социального и гуманитарного познания, в частности, в области философских, исторических, юридических, социологических, педагогических, филологических, психологических наук, переживающих сегодня новый антропологический поворот, выражающийся в утверждении междисциплинарного статуса семиотико-лингвистической, коммуникативной, дискурсивно-диалогической, герменевтической, микроисторической, этнографической парадигм методологии. Становление в условиях постклассической науки и философии антрополого-ориентированных научно-исследовательских программ обусловлено способами конструирования современной социальной реальности и интерпретации информации (номиналистическими по своей сути, ориентированными на сознание, мышление, ценности человека), среди которых ведущими являются пространственно-иллюстративные и лингвокоммуникативные.

В данном контексте интерес вызывает обоснование одного из альтернативных сценариев реализации стратегических задач формирования и совершенствования кадрового потенциала органов внутренних дел посредством моделирования основ концептосферы многовекторной образовательной стратегии (системы непрерывного образования) вузов МВД России, нацеленной на подготовку сотрудника полиции в контексте современных геополитических угроз и мобилизации ресурсов правоохранительной системы России. Обоснование системы непрерывного образования в образовательных организациях МВД России является одним из приоритетов концептуализации всех направлений работы с личным составом органов внутренних дел, нацеленной на совершенствование кадрового потенциала, на накопление и развитие человеческого, социального и культурного капитала полиции.

Моделирование основ концептосферы системы непрерывного образования носит интегральный характер, требует системного подхода и реализации многоуровневых моделей образовательных стратегий, а также формирования исторически обусловленных и национально ориентированных моделей личностного и профессионального роста кадрового состава органов внутренних дел. В свете этого одной из основных задач современной образовательной организации МВД России является расширение единой образовательной и гуманитарной среды, учитывающей исторически сложившуюся национальную специфику репрезентаций целостных концептов «образования в течение жизни».

Утверждение новой стратегии развития образовательной организации МВД России в свете разноплановости векторов ее деятельности определяет необходимость постепенной трансформации модели управления в сторону повышения мобильности и адаптивности к внутренним и внешним вызовам. Внедрение элементов кластерного подхода к организации образовательного пространства вуза как практика последних лет стало основой для разработки проектно-ориентированной модели управления, стратегической целью которой является синергия саморазвивающейся научно-образовательной среды.

Указанный подход основан на смешанной (матричной) модели управления, направленной на мобилизацию и целевое распределение ресурсов для ответа на конкретные запросы личности, государства, гражданского общества, органов внутренних дел, заинтересованных в подготовке высококвалифицированных полицейских кадров, соответствующих современным вызовам и угрозам. Проектный подход заключается в распространении принципов проектной деятельности на все направления научно-образовательной деятельности, не разрушающих при этом традиционную организацию вуза, но позволяющих дать дополнительный организационный ресурс для мобилизации интеллектуального, социального, духовного ресурса. Ключевое положение данного подхода состоит в развитии и всесторонней поддержке инициатив подразделений, сотрудников в области внедрения инноваций и разработки учебно-научных центров и кластеров.

Показателем фактической включенности научно-педагогических сотрудников (как ключевых сотрудников образовательных организаций) в реализацию стратегических целей образовательной политики вузов определяется академическая устойчивость или, наоборот, неустойчивость образовательной организации. В случае формального участия в реализации перспективных задач, качество образовательных услуг и уровень научно-инновационного потенциала образовательной организации, ради которых она поддерживается обществом и профессиональными сообществами, снижаются. В конечном счете, образовательная организация, показывающая плохие результаты в образовательной и научной деятельности, проигрывает в конкуренции, несет имиджевые потери.

Эффективность реализации планируемых изменений сопряжена с объективной необходимостью реализации системы подготовительных этапов, направленных на диагностику исходного состояния функционирования образовательной организации по критериям системы менеджмента качества; формирование целей по качеству и планирование системы мероприятий по их реализации; создание организационных условий, обеспечивающих переход к эффективному контракту; постоянная оценка эффективности реализации изменений, предполагающая разработку мер по коррекции и устранению недостатков. Данная деятельность предполагает наличие непрерывного информационно-аналитического мониторингового обеспечения.

В предложенной монографии осуществлена систематизация результатов исследовательской работы профессорско-преподавательского состава кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин на базе Центра гуманитарного образования и патриотического воспитания по проблемам обоснования оптимальных маршрутов внедрения механизмов эффективного контракта. В частности, авторским коллективом подготовлены и апробированы программа, исследовательский инструментарий социологического мониторинга (мониторинговые исследования проводятся с 2014 года), направленного на получение данных, представляющих практическую основу для выработки концепции повышения эффективности научно-образовательной деятельности в соответствии с этапами, предусмотренными Планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в системе подготовки кадров для органов внутренних дел Российской Федерации, направленные на повышение эффективности образования и науки» на 2014-2016 годы и на период до 2018 года (с изменениями на 2016-2018 годы)¹.

¹ План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в системе подготовки кадров для органов внутренних дел Российской Федерации, направленные на повышение эффективности образования и науки» на 2014-2016 годы и на период до 2018 года (с изменениями на 2017-2018 годы) подписан 27.04.2017 в соответствии с распоряжением МВД России от 16.08.2014 № 1/7662 «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2014 № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики» в образовательных организациях системы МВД России».

Глава 1.

Образовательная организация системы МВД России как лидер инновационного развития кадрового потенциала органов внутренних дел

Решение актуальных проблем эффективной социокультурной интеграции правоохранительной системы (института полиции) в условиях современного российского общества неразрывно связано с формированием и развитием кадрового потенциала органов внутренних дел (как основной оставляющей социального капитала). В свете этого В.М. Пашин, А.А. Кобозев отмечают, что «в современных условиях реформирование системы управления правоохранительными структурами Российской Федерации предполагает решение крупных государственных задач – совершенствование кадровой политики, повышение эффективности подготовки высококвалифицированных кадров в органах внутренних дел»¹.

Выработка современных национально ориентированных, исторически преемственных модусов и стандартов служебной деятельности как стратегических целей новой кадровой политики в органах внутренних дел должна осуществляться на базе научно обоснованных моделей и принципов. В этом контексте актуализируются задачи выработки инновационных подходов и стратегий развития ведомственной науки и повышения научного потенциала образовательных организаций МВД России как лидеров (драйверов) формирования и совершенствования кадрового потенциала органов внутренних дел.

Осознание значимости роли образовательных организаций системы МВД осуществляется в условиях утверждения новой миссии вузов России в целом. Сегодня понимание того, что репутационный капитал образовательной организации высшего образования (университета, института, других) «в определяющей степени зависит от качества преподавания (от уровня преподавателей), приобретает новое смысловое содержание. Это верно и для образовательной (академической), и для исследовательской функции образовательной организации»². Речь идет о том, что современная социально-экономическая повестка (как на региональном, общегосударственном, так и на мировом уровне) диктует новые показатели эффективности вузов и формы их участия (непосредственное внедрение достижений фундаментальных и прикладных исследований) в развитии инновационного социального и экономического потенциала России.

Сегодня решающее значение приобретает состоятельность вуза как «поставщика» качественных интегрированных ресурсов (научно-инновационных,

¹ Пашин В.М., Кобозев А.А. Основные направления и формы реализации новой кадровой политики МВД России в органах внутренних дел: учебное пособие. – М.: ВИПК МВД России, 2013. С. 6.

² Контракты в академическом мире / сост. и науч. ред. М.М. Юдкевич. – М.: Высшая школа экономики, 2011. С. 8.

технологических, кадровых, социальных, гуманитарных) для трансформации экономики и реализации социально-гуманитарных стратегий развития. В данном контексте вузы начинают рассматривать не только как центры развития академической науки и подготовки высококвалифицированных кадров, но и как драйверы развития России, представляя собой опорные площадки и своеобразные «точки роста» инновационного потенциала.

Одна из целей инновационной деятельности образовательной организации высшего образования состоит в трансформации результатов научной деятельности и образовательного процесса в новую или усовершенствованную технологию, в развитии социального капитала органов внутренних дел. В более широком понимании «инновационная активность трактуется как степень восприимчивости организации к инновациям (внутренним и внешним вызовам – авт.), интенсивности осуществления действий по трансформации новаций и способности организации к мобилизации потенциала своего развития»¹.

В современной научной литературе можно выделить широкий спектр подходов к пониманию сущности и структуры потенциала образовательной организации (вуза) – ресурсный, факторный, процессный, квалиметрический, деятельностный, системный, кластерный и другие (данные подходы к определению сущности потенциала, в частности потенциала организации, получили развитие в рамках экономических наук, теориях управления и менеджмента). Это обусловлено тем, что понятие «потенциал» особенно широко и в различных интерпретациях освещалось в научной литературе в конце XX века.

Достаточно широкое распространение имеет понимание потенциала организации (образовательной организации) в экономическом измерении как ресурса (здесь в первую очередь рассматриваются и оцениваются экономические ресурсы, экономическая эффективность вузов, а также те, которые непосредственно связаны с технологиями и научными инновациями, их внедрением).

В рамках факторного подхода потенциал организации (вуза) рассматривается как система факторов: трудовых (социальных) и материальных².

Наиболее продуктивными, по нашему мнению, являются подходы, позволяющие рассматривать потенциал вуза не одномерно, только с точки зрения выделения отдельных блоков (например, ресурсного, организационно-управленческого, технологического, корпоративного, коммуникативного, результативного или социального и материального) и их структуры, а раскрывающие специфику элементов, составляющих комплексный потенциал образовательных организаций, с точки зрения их синергии и интеграции. Именно указанные свойства составляющих потенциал вуза блоков обеспечивают его функционирование как сложной саморазвивающейся системы, эффективно сочетающей стратегии централизации и децентрализации при моделировании системы

¹ Козлова О.А., Пономарева О.Н. Комплексный подход к моделированию системы управления научно-образовательным потенциалом вуза // Журнал экономической теории. 2017. № 4. С. 244.

² См. напр.: Зайцева Е.В. Организационно-кадровый потенциал университета: методология и методика измерения: монография / Е.В. Зайцева, В.В. Запарий, А.К. Ключев, С.В. Кульпин, Д.В. Шкурин / под ред. В.В. Запарий. – Екатеринбург: Урал. ун-т, 2016. С. 10-23.

управления, адаптивной и способной к мобилизации потенциала в свете внешних и внутренних вызовов и угроз. Вопрос выбора подхода к определению сущности и структуры потенциала образовательной организации является определяющим в контексте моделирования системы управления вузом (инструменты управления напрямую коррелируются с характером факторов и ресурсов, принимаемых за системообразующие). Понимание потенциала вуза как «целостного, динамически развивающегося образования, имеющего сложную структуру, компонентами которой являются (в их единстве – авт.) содержательный, технологический, кадровый, материальный, организационный, управленческий, информационный»¹ сквозь призму ценности человеческого капитала, обусловило переход от экономико-ориентированных подходов к оценке эффективности организаций высшего образования к гуманитарному измерению.

Обозначенный ракурс постановки проблемы уже не столько актуализирует вопросы проектного управления и менеджмента на локальном уровне (уровне образовательной организации), сколько на уровне выработки инновационно-проектных форм взаимодействия с органами власти, социальными учреждениями, производственными кластерами, институтами гражданского общества по вопросам развития и внедрения технологий инновационной экономики, формирования социального капитала регионов.

В ситуациях, когда речь идет о ведомственных образовательных организациях (в частности правоохранительной направленности), выработка научно обоснованных моделей решения приоритетных задач ведомственного развития ими осуществляется сквозь призму общесоциальных проблем. Ключевым инструментом «связи» с институтами гражданского общества, межведомственной интеграции образовательной организации как субъекта практической реализации «модели постоянных позитивных социальных перемен»² является система проектов. Востребованность такого подхода подтверждается характером современных региональных стратегий развития.

Основным вектором модернизационной парадигмы и социальной стратегии современной России является практическая реализация концепции солидарного общества, которая охватывает все основные уровни социальных отношений (семейно-родственный и соседский; уровень коллективов и институтов; местное сообщество; региональное общество, российское общество в целом), утверждая принципы социального доверия, социальной ответственности, взаимной поддержки. Реализация данных принципов создает условия для формирования и развития системы равноправных, социально ответственных отношений между государственными органами, учреждениями и институтами гражданского общества, различными категориями населения, что актуализирует роль основополагающих государственных институтов, в частности института

¹ Самойлов А.Н. Развитие научно-образовательного потенциала вуза на основе реинжиниринга // Научный журнал КубГАУ. 2016. № 123 (09). С. 5.

² Понятие, используемое в концепциях стратегий социально-экономического развития регионов России для обозначения условий формирования инновационного социального капитала.

полиции, в решении проблем формирования социального, в частности гражданского потенциала общества.

Данная миссия формируется, изначально отталкиваясь от специфики функций современной российской полиции (социально-ориентированных по своей сути), опирающихся на социальный заказ государства, гражданского общества, выходя в плоскость утверждения необходимости и значимости разработки и внедрения гуманитарных стратегий, адаптивных деонтологических моделей профессионального общения с различными категориями населения, взаимодействия с институтами гражданского общества, средствами массовой информации по вопросам не только ведомственного, оперативно-служебного характера, но и общесоциального и общекультурного значения.

В этом контексте отмечается, что «приоритетным направлением реализации кадровой политики МВД России в органах внутренних дел по-прежнему остается совершенствование профессиональной подготовки кадров, которая должна включать:

- создание и развитие преемственной, практико-ориентированной, целостной и гибкой системы многоуровневого профессионального образования;
- развитие и совершенствование системы научного обеспечения деятельности органов внутренних дел МВД России, реализацию научного потенциала ведомственных образовательных и научных организаций;
- интеллектуализацию пунктов управления МВД России, территориальных органов и организаций, входящих в состав министерства»¹.

Таким образом, задача выработки эффективных стратегий формирования и развития кадрового потенциала органов внутренних дел требует научного обоснования в контексте формирования концепции инновационной модели непрерывного образования (многовекторной образовательной среды). В свете этого образовательные организации системы МВД России, обладающие комплексным (образовательным, научным, воспитательным, кадровым) потенциалом, становятся в ведомственной системе координат не просто центрами развития и совершенствования кадрового потенциала органов внутренних дел (что позволяет говорить о профессии «полицейский» в человеческом измерении), но и «площадками постоянных позитивных перемен и развития инноваций» в самом широком понимании. Образовательная организация системы МВД России позиционируется как система, сближающая потребности органов внутренних дел в высококвалифицированных кадрах с социальным заказом государства и гражданского общества, формируя системную, адаптивную, преемственную модель профессиональной подготовки, развивая и мобилизуя для реализации данной стратегической цели инновационный потенциал.

Ориентация на накопление и развитие человеческого, социального и культурного капитала полиции, на мобилизацию интеллектуальных, социальных, духовных ресурсов стала стратегическим приоритетом новой кадровой политики в органах внутренних дел. Параметры, которым должен в настоящее время отвечать институт полиции, в первую очередь включают способность своевре-

¹ Пашин В.М., Кобозев А.А. Указ. раб. С. 73.

менно и качественно адаптироваться к динамично меняющейся социально-культурной ситуации, способность к активизации инновационно-социального ресурса, который смог бы придать новый импульс развитию взаимоотношений полиции и гражданского общества, а также эффективному владению полицейским профессиональным сообществом социально-управленческим инструментарием, позволяющим оптимально использовать механизмы регуляции социальных процессов, тесно связанных с различными функциональными аспектами развития правоохранительных структур.

Системное понимание процесса институционализации профессии «полицейский» в условиях современного российского общества и формирование адаптивных моделей личностных социальных и профессиональных практик, основанных на ретроспективном анализе отечественных модусов и исторических традиций служения отечеству, отвечавших вызовам и угрозам на различных культурно-исторических этапах, актуализируют необходимость выработки и диверсификации эффективных маршрутов образования и профессионально-личностного роста сотрудников полиции. Речь идет «о принципиальном повороте кадровой политики в направлении воспитания профессиональных, морально-этических и эстетических качеств сотрудника, качественного улучшения всей системы формирования и развития кадрового состава органов внутренних дел»¹.

Становление модели полицейской службы и формата профессии «полицейский» в России является закономерным явлением, отвечающим реалиям времени, вызовам и угрозам. Сущностной характеристикой современного этапа институционализации профессии «полицейский» является то, что он не отрицает опыт предшествующих эпох развития органов правопорядка и интегрирует значимые элементы исторически сложившихся и оправдавших себя укладов и практик, «связывая воедино все поколения»². Данная установка является основанием для выработки исторически обусловленных и национально ориентированных моделей личностного и профессионального роста кадрового потенциала органов внутренних дел, воплощающихся в современных профессиограммах и компетентностных моделях, а также соответствующих технологий его формирования и совершенствования.

Профессия «полицейский» в мировой практике традиционно относится к числу человекоцентричных. Неслучайно, Дж. Клейнинг обратил внимание на значимость моральной зрелости людей, изъявляющих желание служить в полиции. Он указывал, что тот, кто входит в службу с правильными базовыми убеждениями и ценностями, будет готов к психологическим и морально-нравственным требованиям полицейской службы. Однако этике полиции необходимо и обучать: «во время обучения важно стремиться передать тем, кто выбрал карьеру полицейского, мысль о том, что они избрали не просто работу, но долг, не просто обязательство перед организацией, но нравственно значимую

¹ Пашин В.М., Кобозев А.А. Указ. раб. С. 29.

² Смирнов Д.А. Российское государство и полицейская реформа: историко-правовое исследование: монография. – М., 2013. С. 33.

социальную задачу, систему стандартов и ценностей службы. С помощью этой системы они могут проявить себя не только как граждане, но и как полицейские, которыми стремятся быть»¹.

Так, например, начиная с 1990-х годов, теоретико-методологические и философско-мировоззренческие основы деятельности полиции Великобритании были пересмотрены. Доктринальные новации, наряду с традиционными требованиями, нацеленными на постоянное повышение эффективности борьбы с преступностью, стали включать в круг приоритетных такие направления деятельности, как совершенствование социальных, культурных, гуманитарных общественных связей и отношений, призванных способствовать качественному совершенствованию служебной деятельности, профессионализация имиджевой составляющей деятельности полиции, повышение уровня её интегрированности в жизнь гражданского общества в целом.

В рамках этой тенденции значительные изменения претерпел и категориальный аппарат, в ранге профессиональных терминов стали использоваться такие понятия, как «сострадание», «учтивость», «терпимость», «толерантность» и другие. Полицейские стали брать на себя обязательства действовать без страха и выгоды для себя, обеспечивать высокий уровень безопасности населения во всех, в том числе и в гуманитарных, сферах жизнедеятельности, обеспечивать в качестве приоритетных не только права, но и интересы граждан, конструктивно реагировать на критику. Данные принципы стали ценностным ориентиром и концептуальной основой разработки и введения в действие документа, устанавливающего стандарты деятельности полиции, отвечающие ожиданиям общества².

Концептуальные изменения в понимании и трактовке ценностно-нормативной составляющей деятельности полиции с неизбежностью способствовали трансформации основ корпоративной философии и этики полицейской службы, повышению уровня взаимного доверия между полицией и обществом³. Были заложены основы процесса постепенной переориентации и расширения смысла правоохранительной деятельности с узко функциональной составляющей на социально одобряемые, культурно ориентированные практики профессионального поведения полицейского, нацеленные на формирование прочного фундамента общеразделяемых ценностей как системы превенций любых видов социальных отклонений. Решение этих задач невозможно без качественно иного представления о роли личностной составляющей в деятельности полиции, без понимания её особой миссии в создании и поддержании высоких нравственных стандартов поведения человека в социуме.

Именно по этой причине масштабное реформирование правоохранительной системы России на современном этапе направленно на возрождение и институционализацию её функций на основе новых вызовов и угроз. Готовность правоохранительной системы к качественным изменениям во многом зависит от

¹ Цит. по: Яблонская Л.М. Деонтология полиции: монография. – Челябинск: Энциклопедия, 2008. С. 80.

² Strategic policy document. Setting the standards for policing: meeting community expectation. – London, 1990. P. 1.

³ Яблонская Л.М. Указ. раб. С. 80.

способности искоренить проблемы, дискредитирующие органы внутренних дел: коррупционные проявления; действия должностных лиц, причинявшие значительный материальный и моральный ущерб, противоречащие интересам и ценностям службы, принципам гражданского общества.

По этой причине ключевым принципом и стратегической задачей обновления стала мобилизация человеческого потенциала органов внутренних дел. Это выразилось в усилении социальной миссии полиции и утверждении этических основ институционализации профессии «полицейский».

В целом попытки концептуальной реконструкции профессиограммы сотрудника полиции показали, что на различных этапах истории органов внутренних дел требования к профессиональным и личностным качествам сотрудников определялись следующими факторами:

- перманентная ситуация морального выбора в деятельности сотрудника полиции;
- высокие требования к личной дисциплине, ответственности, профессиональной и личностной культуре;
- высокие психологические и эмоциональные нагрузки, обусловленные спецификой службы;
- необходимость заботиться только об общем благе иногда в ущерб собственным интересам;
- высокая профессиональная и моральная ответственность перед населением, отдельными людьми, обусловленная спецификой служебной деятельности;
- необходимость глубокой эмоциональной и личностной включенности при выполнении служебного долга;
- в некоторых случаях необходимость скрывать своё негативное отношение к тем категориям (отдельным представителям) населения, с которыми приходится работать.

Современная модель подготовки специалиста для органов внутренних дел определяется в системе Федеральных государственных образовательных стандартов, предъявляющих требования к основным целям и образовательным результатам, структуре и содержанию, условиям подготовки специалистов. Кроме того, образовательные организации (любого уровня) получают социальный заказ государства на подготовку специалистов определенной квалификации. Требования к качеству подготовки специалистов также закрепляются во внутриорганизационных нормативно-методических документах: квалификационных требованиях по должностям, должностных регламентах (инструкциях). Качественная потребность органов внутренних дел в специалистах (правоохранителях) и руководителях определяется путем проработки следующих документов:

- нормативных правовых актов, нацеленных на совершенствование основ деятельности системы органов внутренних дел по основным направлениям;
- планов, программ развития, «дорожных карт» как организационных основ системы управления, определяющих цели и направления функционирования системы органов внутренних дел;
- штатного расписания, где фиксируются состав структурных подразделений, перечень должностей сотрудников и соответствующих им специальных

званий, категорий персонала; размер должностных окладов; общая штатная численность персонала;

- квалификационных требований по должностям органа внутренних дел, определяющих перечень профессионально-квалификационных качеств, которыми должен обладать сотрудник для эффективного выполнения служебных обязанностей;

- должностных регламентов (инструкций) сотрудников и работников органов внутренних дел.

Таким образом, создается новая система подготовки сотрудников полиции, увязывающая образовательные и воспитательные технологии, научно-инновационный потенциал в единую систему профессиональной подготовки – от первоначальной до повышения квалификации: «развитие системы непрерывного профессионального образования сотрудников органов внутренних дел на базе образовательных организаций МВД России является актуальной, стратегической задачей»¹.

В связи с этим образовательная организация системы МВД России должна представлять собой многоуровневый, многопрофильный образовательно-научный комплекс, реализующий образовательные программы первоначального обучения, высшего образования (бакалавриат, специалитет, адъюнктура), переподготовки и повышения квалификации на основе принципов синергетического подхода (преемственность, интеграция, непрерывность, функциональность, диалогичность).

В данном контексте значимость приобретают воспитательно-деонтологические технологии.

Говоря о содержании профессиональной компетентности сотрудников правоохранительной системы, отечественные и западные специалисты в области деонтологии правоохранительной деятельности обращают внимание на значимость изначальной моральной и нравственной зрелости кандидатов на службу в органах внутренних дел. Именно базовые убеждения определяют готовность к эффективному формированию профессиональной мотивации, этически ориентированному профессионализму. Вместе с тем мотивационно-аксиологические и рефлексивно-оценочные составляющие как базовой готовности будущего сотрудника полиции к обучению, так и формирующейся в образовательном и социокультурном пространстве образовательной организации профессиональной компетенции являются достаточно сложно измеримыми, несмотря на применяемый с этой целью комплекс психосоциальных диагностических методик.

Преимущества компетентностного подхода изначально содержатся в его интегративности, направленности на развитие мотивационно-ценностного компонента, профессионально значимых личностных качеств, саморефлексии, профессионального мировоззрения как основы для эффективного решения профессиональных и социальных задач. Его деонтологическая модель наиболее концен-

¹См., напр.: Кудин В.А. Формирование нового облика сотрудника российской полиции // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2011. № 8. С. 4-9.

трированно выделяет проблемы формирования профессионально-этической гибкости, готовности оставаться беспристрастным, толерантным при оценке действий носителей других ценностей, норм, идеалов (в частности, девиантных).

Осуществляя правоохранительную деятельность в поликультурной, полирелигиозной и полиэтнической среде, сотрудники полиции должны учитывать особенности образа жизни, правопонимания конкретной социальной общности, адаптировать свое поведение к принятым нормам и правилам, осуществлять свою деятельность без причинения ущерба правам и идеалам других людей. При этом необходимо одновременно четко выявлять симптомы деструктивных субкультур, экстремизма, содержащих угрозу социальной и духовной безопасности конкретной общности и обществу в целом. Служба в условиях сложноструктурированной социокультурной среды сопряжена с перманентными ситуациями морального выбора.

В связи с этим исследователи-полицейсты (Дж. Клейнинг, П. Виллерс, Р. Ричардс) отмечают, что повседневная служба сотрудника полиции наполнена специфическими «искушениями», требует, с одной стороны, проявления властных полномочий и твердого характера, а с другой – милосердия, терпимости, умения находить решение в нестандартных обстоятельствах риска. В этих условиях важно всегда сохранять достоинство, честь и честность.

Можно говорить о становлении социальной миссии современной российской полиции, реализация которой возможна только при условии, что сотрудник полиции собственным поведением и добросовестно выполняемой деятельностью будет утверждать в обществе правовые и моральные нормы. На основе возложенной ответственности возникает потребность в понимании того, что любой сотрудник полиции призван осуществлять в обществе лидерство, так как лидерство необходимо всем категориям полицейских служащих.

Таким образом, реализация установки современной полиции России на концепты «социального служения» подразумевает компетентностно-деонтологическую модель формирования кадрового потенциала для высокопрофессиональной реализации своих функций в соответствии с современными потребностями государства и общества.

Элементами профессиональной деонтологии сотрудника органов внутренних дел являются нравственные принципы, нормы, этические категории, которые выражают и определяют отношение сотрудника к служебному долгу как варианту долга профессионального, который, в свою очередь, связан с гражданским (общественным) долгом.

Профессионально-этические аспекты законотворческой и правоприменительной деятельности в области противодействия преступности и обеспечения общественного порядка во все времена имели особое значение ввиду того, что данный вид государственной деятельности во многом связан с вторжением в личную жизнь человека, применением мер принуждения, ограничением прав и свобод граждан.

В настоящее время идеи профессионального долга сотрудника правоохранительной системы, наделенного реальной властью над людьми, являются приоритетными для определения дальнейших направлений совершенствования

формирования кадрового потенциала органов внутренних дел и приводит к пониманию важности этико-деонтологических аспектов деятельности полицейских структур в современных условиях. Современные международные стандарты деятельности полиции предполагают реализацию целого ряда обязательных для демократических государств положений этико-деонтологического характера. Их внедрение, как показывает международный опыт, оказывает значительное влияние на повышение эффективности и качества деятельности полицейских органов государств Европы.

Впервые в научный оборот понятие «деонтология» ввел английский философ и юрист Д. Бентам (1748-1832). В своей работе «Деонтология или наука о морали» он писал: «Основа деонтологии есть принцип пользы, то есть, другими словами: действие дурно или хорошо, достойно или недостойно, заслуживает одобрения или порицания, смотря по тому, стремится ли оно увеличивать или уменьшать общественное благополучие»¹. Профессиональная деятельность полиции как раз и направлена на общественное благополучие и выступает как институт защиты нормативов равенства и справедливости.

Полицейская деонтология является наукой, изучающей совокупность профессионально-этических и организационно-управленческих норм и принципов должного поведения сотрудников полиции при исполнении ими профессиональных обязанностей. В современном мире, в условиях правовой и политической интеграции полномочия полиции необходимо рассматривать с точки зрения международных перспектив и сотрудничества. В условиях демократического общества полномочия полицейских структур ограничиваются с точки зрения действия основных прав и свобод человека. Применительно к Европе они изложены в Европейской конвенции о правах человека. Безусловно, в данном соотношении необходимо искать баланс интересов. В этой связи международная полицейская этика обретает подлинную актуальность и значимость. Соответственно, введение в полицейскую деятельность этических стандартов является важным фактором, гарантирующим соблюдение демократических принципов ее функционирования.

Идейные основы современной полицейской деонтологии Европы были определены в резолюции № 690 Парламентской ассамблеи Совета Европы (ПАСЕ), принятой в мае 1979 года, которая содержит Декларацию о полиции. В преамбуле данного документа определяется, что «...во всех государствах-членах полиция играет жизненно важную роль, что она вынуждена действовать в условиях, связанных с риском для сотрудников, и что выполнение ими своих обязанностей еще более осложнено, когда нет четко определенных правил поведения» (п. 2). Кроме того, подчеркивается, «что повсеместное принятие правил профессиональной этики полиции с учетом прав человека и основных свобод будет способствовать совершенствованию европейской системы по защите прав и основных свобод человека» (п. 4)².

¹ См.: Деонтология, или наука о морали (Deontology, or the Science of Morality, 1834, v. 1-2).

² Парламентская ассамблея Совета Европы. Декларация о полиции (Страсбург, 8 мая 1979 г.) // СПС «КонсультантПлюс».

В рамках осмысления положений Декларации о полиции первый национальный деонтологический кодекс полиции был создан во Франции. При своем малом объеме (кодекс состоит из 20 статей) данный документ является прогрессивным достижением европейской полицейской деонтологии и включает в качестве базовых следующие идеи:

- в государстве полиция играет особую роль;
- профессия полицейского служащего в современный период намного сложнее, чем прежде;
- у полиции при выполнении служебных задач возникает намного больше проблем, если для полицейских нет четкого образца поведения;
- европейская система защиты прав человека укрепляется, если есть положение о полицейской деонтологии.

Авторы аннотации, размещенной в книге вместе с Кодексом, С. Порра и К. Паоли, подчеркивая приоритет Франции в создании свода деонтологических принципов поведения полицейского, пишут: «Французская национальная полиция может по праву гордиться тем, что она создала деонтологический кодекс в развитие Декларации о полиции, принятой Парламентской ассамблеей Совета Европы». Он «в силу своего значения для общественных свобод должен стать инструментом для защиты права, а не декоративным предметом, вывешиваемым на стенах полицейских комиссариатов»¹. Исследователи-полицейсты в качестве важного положения французской полицейской деонтологии рассматривают высказывание о том, что «министр внутренних дел защищает служащих национальной полиции от угроз, насилия, самоуправства, оскорблений, клеветы и наветов, жертвами которых они могут стать при исполнении служебных обязанностей».

Следует отметить, что деонтологический кодекс национальной полиции стал действенным инструментом воспитательной работы среди сотрудников полицейских служб. Сам кодекс (а также комментарий к нему, раскрывающий смысл каждой нормы) используется в качестве учебного пособия для преподавания деонтологии в высших школах национальной полиции Франции.

На формирование и развитие европейской полицейской деонтологии значительное влияние оказал опыт Германии. В научной среде исследовательский и профессиональный интерес вызывает работа «Семь заповедей для полицейских служащих», опубликованная в 1945 году. Работа стала концептуальной основой для выработки и систематизации этико-деонтологических сводов поведения сотрудников органов внутренних дел в других государствах Европы, в ней раскрывается сущность таких значимых моральных понятий, как:

- верность исполнению долга; гордость за свою принадлежность к полиции;
- беспристрастность, неподкупность, справедливость; вежливость, скромность и доброжелательность в отношении к законопослушным гражданам;

¹ Деонтологический кодекс национальной полиции Франции (введен в действие декретом № 86592 от 18 марта 1986 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://openpolice.ru>

- готовность оказать помощь, поддержку различным социальным группам (особенно детям, пожилым людям, людям с ограниченными возможностями здоровья);

- быть «хорошим полицейским», на которого можно положиться в любое время и в любой ситуации.

Изложенные положения всесторонне отражают морально-этические требования должного поведения сотрудника полиции в различных жизненных ситуациях и сферах профессиональной деятельности.

С начала 1990-х годов полицейские органы европейских стран столкнулись с беспрецедентным ростом преступности, сопровождающимся увеличением запросов общества в сфере обеспечения безопасности. Сложившаяся ситуация потребовала выработки более эффективных моделей полицейской деятельности и реформирования полицейских служб. Интенсификация полицейской работы по-новому поставила на повестку дня и проблему кадрового потенциала, определяя человеческий фактор как движущую силу и необходимое условие качественного преобразования правоохранительной системы в целом. Представление о том, что личный состав полиции является главным ресурсом и самым большим потенциалом для развития полицейской службы, нашло отражение в официальной позиции руководящих органов практически всех государств. В этом контексте проходило немало международных тематических мероприятий, посвященных роли полиции в демократическом обществе и полицейской этике.

В рамках Совета Европы в Страсбурге в июне 1996 года организовано проведение международного семинара по теме: «Этика полицейской деятельности в условиях демократического государства», в работе которого приняли участие представители 32-х государств, в том числе Российской Федерации. Участниками семинара демонстрировался имеющийся опыт по данной теме, анализировались национальные законодательные акты и этические кодексы деятельности сотрудников полиции. По итогам работы семинара было принято решение о целесообразности принятия общеевропейского этического кодекса полицейских.

Обобщением опыта работы в области этико-деонтологической составляющей деятельности полиции активно занимались международные организации, такие как ООН, Интерпол, ОБСЕ и другие. Генеральной Ассамблеей ООН в 1996 году принят Международный кодекс поведения государственных должностных лиц, который распространяет свое действие на государственную полицейскую службу¹. Генеральной Ассамблеей Интерпола в 1999 году как необходимые превентивные меры в борьбе с коррупцией были приняты: Кодекс этики сотрудников правоохранительных органов и Кодекс поведения сотрудников правоохранительных органов.

В сентябре 2001 года Советом Европы принят Европейский кодекс полицейской этики, в котором сформулированы профессионально-этические нормы и ценности, позволяющие выполнять функции в соответствии с ожиданиями гражданского общества. В кодексе устанавливаются основополагающие для

¹ International Code of Conduct for Public Officials United Nation / United Nation [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.un.org/dokuments/ga/res/51/a51r059.htm>

полиции понятия такие, как честность, беспристрастность, скромность, профессионализм; определяются принципы полицейской деонтологии, которые должны найти свое воплощение в национальных законодательствах. Значительное внимание уделяется набору, подготовке и мотивации сотрудников полиции, проблемам их прав, разработке принципов общественного контроля над деятельностью полиции.

Принятие Европейского кодекса полицейской этики является важным этапом в деятельности по выработке Советом Европы стратегических принципов развития института полиции. Кодекс стал системой ориентиров и целей для государств-членов Европейского Союза, реформировавших свои национальные правоохранительные органы.

После принятия Европейского кодекса полицейской этики деонтологические документы разрабатываются, принимаются и используются в управленческой деятельности полиции в большинстве европейских государств.

В России основные деонтологические принципы правоохранительной деятельности нашли свое воплощение в Кодексе чести рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации в 1993 году, в котором указывается, что «...право на доверие и поддержку граждан, сослуживцев и всего народа дают сотруднику органов внутренних дел его профессиональная честь, личное достоинство, порядочность, признанная окружающими его высокая репутация, заслуженное делами доброе имя...». Особо выделяется нравственное обязательство: «Сотрудник органов внутренних дел, будучи государственным служащим, наделенным властью, должен относиться к человеку как к высшей ценности, гуманно, великодушно и милосердно...»¹.

В 2008 году появился новый документ «Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации», который определялся как «профессионально-нравственное руководство, обращенное к сознанию и совести сотрудника». Кодекс как свод профессионально-этических норм определяет для сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации: нравственные ценности, обязательства и принципы службы в органах внутренних дел; профессионально-этические требования к служебному и внеслужебному поведению, взаимоотношениям в служебном коллективе; профессионально-этический стандарт антикоррупционного поведения². Однако необходимо отметить, что на период действия Кодекса имелись некоторые проблемы, связанные с внедрением его норм в практическую деятельность и контролем за его исполнением.

В настоящее время с участием сотрудников, ветеранов органов внутренних дел и представителей общественности разрабатывается новая редакция Кодекса профессионального поведения сотрудников органов внутренних дел (по-

¹ Кодекс чести рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации: утв. приказом МВД России от 19 ноября 1993 г. № 509.

² Кодекс профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: утв. приказом МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1138.

лиции), который должен включать в себя широкий спектр этико-деонтологических оснований деятельности полиции¹.

В условиях реформирования органов внутренних дел России все большее внимание уделяется повышению уровня нравственно-этического образования сотрудников полиции. Теоретические положения и практические нормы (правила) полицейской деонтологии начинают включаться в систему учебно-воспитательной деятельности образовательных организаций МВД России при реализации компетентностной модели профессионального образования. В данном контексте заново актуализируется проблема изучения опыта европейских стран в сфере этико-деонтологического обучения сотрудников полиции. В частности, необходимо отметить, что за рубежом полицейская деонтология как отдельная наука развивается сравнительно давно и имеет значительный практический опыт реализации в правовых нормах, закрепленных в деонтологических кодексах, часть из которых необходимо реализовать в России с учетом исторических традиций правоохранительной деятельности.

Таким образом, формирование и внедрение деонтологической модели служебной деятельности в контексте «новой» философской доктрины полиции в условиях современного российского общества является задачей, отвечающей вызовам времени и социальным ожиданиям общества. Важнейшими факторами, влияющими на данный процесс, являются:

- уровень и качество корпоративной культуры, господствующей в органах внутренних дел;
- традиции служебной деятельности правоохранительной системы в целом и каждого отдельного территориального органа в частности;
- модели взаимодействия между сотрудниками подразделений (либо сотрудничество и партнерство, либо конкуренция);
- преобладающие формы и методы работы управленческого звена органов внутренних дел, подразделений по работе с личным составом (административно-командные или личностно-ориентированные, диалогические, аксиологические и т.д.);
- традиции взаимоотношений с различными категориями населения, связь корпоративной культуры с культурой и ценностями гражданского общества;
- уровень овладения сотрудниками полиции общекультурными и коммуникативными компетенциями, определяющими качество профессионального общения с различными категориями населения (как компонент профессионально-функциональной грамотности).

Данные проблемы актуализируют необходимость выработки эффективной модели непрерывного образования и профессионально-личностного роста сотрудников полиции (данные вопросы являются особенно значимыми в контексте развития профессионально-имиджевой составляющей деятельности органов внутренних дел). Таким образом, развитие системы непрерывной профессио-

¹ «Дорожная карта» дальнейшего реформирования органов внутренних дел Российской Федерации // Профессионал. 2013. Вып. 1(111). С. 4-17.

нальной подготовки сотрудников органов внутренних дел на базе образовательных организаций МВД России является актуальной, стратегической задачей¹.

Приоритетными задачами системы многовекторного непрерывного образования в вузах МВД России, охватывающей все ступени профессионального отбора и обучения (от профессиональной ориентации, профессионального обучения, освоения программ высшего образования (бакалавриат, специалитет, адъюнктура) до переподготовки и повышения квалификации) должны стать следующие:

- формирование функциональной грамотности, общекультурной и обще-социальной компетентности сотрудников органов внутренних дел;
- формирование навыков профессионально-личностного роста;
- формирование компенсаторного механизма как средства профилактики профессиональной деформации и «самовоспроизводства» профессиональных компетенций;
- формирование деонтологической культуры и высокого уровня профессиональной мотивации.

Это обусловлено тем, что в свете имеющихся вызовов и угроз принципиальное значение приобретает выработка таких профессионально-личностных механизмов у сотрудников, которые позволят не только противостоять рискам профессиональной деформации, но и будут способствовать «запуску» механизмов саморазвития и самосовершенствования профессионально значимых личностных качеств и компетенций на различных этапах служебной деятельности (компетентностный и деонтологический подходы).

Анализируя возможности реализации многовекторной модели непрерывного образования, необходимо отметить, что в условиях новейшей модернизации России вновь становятся востребованными идеи социальной солидарности и консолидации, восходящие к традиционным ценностям коллективизма. Данная проблема в настоящее время все шире озвучивается представителями различных общественных и политических сил. Выявляя принципы формирования солидарного общества как на региональном, так и национальном уровнях, стратегически важными также представляются взаимное уважение и доверие, социальная ответственность, справедливость, интеграция, способные существенно изменить качество человеческих отношений. Субъекты Российской Федерации широко формулируют собственное регионально обусловленное понимание социальной перспективы. Эти идеи, приобретая практикоориентированный характер, широко реализуются в стратегиях регионального развития, которые также определяют модель взаимоотношений между местным сообществом и институтами власти.

В данном контексте интерес вызывает региональный опыт реализации стратегии солидарного общества. Целью стратегии стало создание в регионе новой системы отношений между гражданами, общественными организациями, бизнес-структурами и институтами власти (в частности полицией), выстроен-

¹ См., напр.: Кудин В.А. Формирование нового облика сотрудника российской полиции // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2011. № 8. С. 4-9.

ной на принципах взаимного доверия и ответственности. Данная система не может существовать без единой идеи, на которой люди могут сконцентрировать свои усилия в общем направлении деятельности. Только наличие консолидирующих ценностей и целей, разделяемых коллективами всех уровней (от семейно-родственных и трудовых до регионального общества в целом), лежит в основе социальной активности, созидательности, готовности граждан участвовать в решении государственных и общественных проблем, вопросов безопасности, жертвуя индивидуальными интересами.

Несомненными приоритетами стали:

- обеспечение открытого диалога между органами власти и населением;
- формирование духовного здоровья, высокой нравственности, патриотизма, гражданственности, правосознания, в частности, при непосредственном участии и содействии правоохранительных органов региона;
- формирование ответственности власти и органов правопорядка за эффективность и законность своей деятельности;
- прозрачность норм отношений между людьми и органами власти;
- противодействие коррупции;
- акцент на взаимной ответственности (власти и населения, граждан по отношению друг к другу).

Реализация данных принципов позволяет говорить о формировании на региональном уровне системы отношений между органами власти, правоохранительными органами и институтами гражданского общества, опирающейся на обеспечение участия граждан в управлении; поддержку общественных институтов и инициатив (решение широкого круга вопросов только при участии общественных формирований; предоставление общественным формированиям ряда прерогатив государственных структур; обеспечение возможности выдвигать альтернативные решения; создание механизмов общественного контроля за деятельностью государственных и муниципальных органов; формирование и целевая поддержка волонтерских организаций не только социальной, но и правоохранительной направленности); наличие юридической базы; развитие альтернативных каналов информации.

Особого внимания заслуживает миссия полиции в контексте реализации концепции солидарного общества как ответа на современные вызовы и угрозы, а также как решения поставленных задач, что напрямую связано с доминантами этически ориентированного профессионализма каждого сотрудника полиции.

Региональные органы внутренних дел широко реализуют принципы политики формирования регионального солидарного общества, в частности, в сфере патриотического воспитания подростков и молодежи, организации работы общественных советов, развития межведомственного взаимодействия как основы социального партнерства с населением и институтами гражданского общества. Так, развитие молодежных волонтерских движений правоохранительной направленности (Школа волонтеров УМВД России по Белгородской области) является передовым опытом во всероссийском измерении. В частности, по уровню развития добровольческих движений Белгородская область уже традиционно занимает лидирующие позиции.

Ориентация на безусловное выполнение органами внутренних дел регламентов своей деятельности и реализации социальной функции в контексте политики солидарности будет способствовать дальнейшему повышению качества подготовки высококвалифицированных кадров и выполнению ими правоохранительной функции.

Для этого должно быть продолжено формирование межрегионального практико-ориентированного образовательного кластера, основанного на модели непрерывной подготовки сотрудников органов внутренних дел, соответствующих социальным требованиям и инновационным стандартам.

Таким образом, в заключение можно выделить приоритетные направления совершенствования системы подготовки сотрудников органов внутренних дел, нацеленной на формирование механизмов, обеспечивающих способность противостоять современным вызовам и угрозам:

- развитие преемственной модели непрерывного образования в образовательных организациях МВД России;
- формирование компетентностной модели сотрудника органов внутренних дел;
- учет ожиданий государства и общества (социальный заказ) при разработке целей, задач, содержания, методики формирования и совершенствования кадрового потенциала органов внутренних дел;
- преодоление закрытости корпоративной культуры полиции, дистанцированности её от гражданского общества;
- создание на основе межведомственного взаимодействия территориальных органов и образовательных организаций МВД России региональных и межрегиональных кластеров, межведомственных координационных советов по развитию кадрового потенциала органов внутренних дел.

Соотнесение проблематики повышения научного потенциала образовательных организаций системы МВД России и совершенствования кадрового потенциала органов внутренних дел обуславливает обоснование одного из альтернативных сценариев реализации стратегических задач новой кадровой политики в органах внутренних дел посредством моделирования основ концептосферы многовекторной образовательной стратегии (системы непрерывного образования) вузов МВД России, нацеленной на подготовку сотрудника полиции в контексте современных геополитических угроз и мобилизации ресурсов правоохранительной системы России. Обоснование системы непрерывного образования в образовательных организациях МВД России является одним из приоритетов концептуализации всех направлений работы с личным составом органов внутренних дел, нацеленной на совершенствование кадрового потенциала, на накопление и развитие человеческого, социального и культурного капитала полиции.

Моделирование основ концептосферы системы непрерывного образования носит интегральный характер, требует системного подхода и реализации многоуровневых моделей образовательных стратегий, а также формирования исторически обусловленных и национально ориентированных моделей личностного и профессионального роста кадрового состава органов внутренних дел.

В свете этого одной из основных задач современной образовательной организации МВД России является расширение единой образовательной и гуманитарной среды, учитывающей исторически сложившуюся национальную специфику репрезентаций целостных концептов «образования в течение жизни».

В данном ракурсе наиболее актуальными концептуальными проблемами инновационного развития образовательных организаций МВД России, соотносенными с этапами перехода к системе «эффективных контрактов», являются следующие:

- обоснование и внедрение механизмов «самовоспроизводства» и «самосовершенствования» ресурсов образовательных организаций МВД России (инновационно-интеллектуальных, духовно-аксиологических, нравственно-деонтологических, психолого-педагогических);

- внедрение инновационных моделей совершенствования научно-образовательной деятельности и организационно-управленческого сопровождения данных процессов актуализирует проблему выработки оптимальной модели управления образовательной организацией, основными принципами которой должны стать мобилизация ресурсов, эффективное распределение потоков работы, внедрение элементов проектного управления, аналитическое обеспечение и обратная связь (на основе развитой системы мониторинга), что будет способствовать повышению адаптационного потенциала внутренней среды института и ее качественному преобразованию в соответствии с требованиями инновационного развития. Жесткое проведение принципов линейной модели управления в условиях форсированной модернизации приводит к имитационному, поверхностному обновлению, формальному отношению к планируемым изменениям и их результатам, усилению контроля и оценки преимущественно количественных показателей. Результатом формализации управленческих функций будет снижение инновационного, мотивационного, креативного потенциала образовательной организации;

- приоритетным направлением повышения научного потенциала и реализации компетентностного подхода является развитие кластерной системы организации научной деятельности (возможны создание и реализация многоуровневого кластера), предполагающей создание и развитие в структуре института мобильных в организационном отношении научно-образовательных структур (НОЦ, УНИК), функционирующих на принципах проектного управления, интегрирующих научные направления кафедр и развивающих межсекторное и межведомственное партнерство. Создание проектных структур способствует повышению адаптационных и мобилизационных ресурсов образовательной организации, повышения ее научного потенциала посредством консолидации разнонаправленных усилий на достижение конкретных стратегических и тактических целей инновационного развития;

- в условиях перехода к эффективному контракту и внедрения сопряженных с ним инноваций актуализируется проблема переосмысления организационного положения кафедр как системообразующих звеньев в структуре образовательных организаций, научно-педагогический потенциал которых позволяет их позиционировать в качестве «центров превосходства», занимающих лиди-

рующие позиции в области подготовки и реализации системы планируемых изменений. Реализация приоритетных направлений развития образования и науки на основе кластерного подхода требует повышения академической свободы кафедр; внедрения дифференцированной оценки эффективности научно-педагогической деятельности кафедр, реализующих учебные дисциплины разных профилей;

- инновационным вектором развития является формирование новой образовательной парадигмы (политики) на основе практико-ориентированного компетентностного и деонтологического подходов. В связи с этим актуализируется проблема выстраивания оптимальной для модели (локальной платформы, кластера) взаимодействия теории, науки и практики правоохранительной деятельности в профессиональной подготовке сотрудника органов внутренних дел. Следуя социологической традиции, локальную платформу можно назвать локальным сообществом. Региональное (или межрегиональное) локальное сообщество (*межрегиональный кластер*) в сфере развития инновационных технологий и подходов к организации научно-образовательной и воспитательной деятельности в качестве участников партнерского взаимодействия включает субъекты теоретического знания (образовательные организации МВД России) и субъекты практического поля правоохранительной деятельности (территориальные органы МВД России, институты гражданского общества – как источник социального заказа). В частности, на базе нескольких институтов МВД России, объединенных в общий научно-образовательный кластер, может быть сформирован межведомственный координационный совет по инновационному развитию образовательных организаций и профилактике рисков.

Глава 2.

Формирование стратегии образования в вузах системы МВД России в контексте инновационного развития

Стратегическая цель образовательных организаций системы МВД России как лидеров повышения инновационного потенциала ведомственной науки и развития кадрового потенциала органов внутренних дел состоит в формировании такой образовательной среды, находясь внутри которой, каждый смог бы моделировать свою собственную «образовательную стратегию», свой собственный «образовательный путь», выстраивать свою личностную «образовательную биографию».

Современные компетентностно-ориентированные федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования (в том числе по специальностям и направлениям подготовки правоохранительной направленности) утверждают комплекс требований, призванных обеспечивать единый социально необходимый уровень качества образования, преемственность основных профессиональных образовательных программ. В частности, наряду с принципами концептуально-содержательного и технологического характера, выделяется система требований к условиям реализации основных образовательных программ в вузах системы МВД России, в том числе к социально-интеллектуальным, организационно-управленческим, кадровым, материально-техническим, финансовым и иным. Как отмечалось в предыдущей главе, установка на развитие социального капитала органов внутренних дел (как стратегическая цель новой кадровой политики) ориентирует на необходимость внедрения элементов проектного управления и кластерного подхода к организации образовательного пространства на основе принципов гуманизации, интеграции, практической ориентации.

Формирование условий эффективной реализации мировоззренческих, методологических и технологических принципов компетентностно-ориентированных образовательных программ требует трансформации образовательной политики вузов и траекторий ее организационно-управленческого сопровождения. Это обусловлено необходимостью расширения академической свободы образовательных организаций, в частности, в контексте разработки совместно с органами внутренних дел МВД России компетентностной модели выпускника (с учетом модернизационного потенциала страны, требований социального заказа государства и гражданского общества, потребностей органов внутренних дел в высококвалифицированных кадрах) и проведения научных (в том числе профессиографических) исследований.

Необходимость выработки новых образовательных технологий (включая воспитательно-деонтологические), основанных на использовании ресурсов инновационного потенциала вуза, являясь одним из принципов современной кад-

ровой политики в органах внутренних дел МВД России, также актуализирует вопросы формирования интегрированной, саморазвивающейся образовательной среды и трансформации модели организационно-управленческого сопровождения данной деятельности. Утверждается, что образовательные организации системы МВД России должны «обеспечить интенсивный поиск нетрадиционных (инновационных – авт.) средств, методов, технологий образовательного процесса, ориентированных на подготовку руководящих кадров, способных работать в современных условиях ... особое внимание уделить обучению подготовке и принятию управленческих решений»¹. В этом контексте основными принципами управления современным образовательным пространством должны стать ориентация на методы проектного управления (в частности, кластерной модели его реализации), способность к адаптации и мобилизации ресурсов, систему аналитического сопровождения и обеспечения обратной связи. Реализация данных принципов также будет способствовать развитию гуманитарного потенциала современного образовательного пространства вуза системы МВД России.

Внедрение проектных моделей управления в контексте кластерного подхода к организации образовательного пространства вуза системы МВД России является практической основой для выработки оптимальных маршрутов повышения инновационного потенциала образовательных организаций в свете внедрения механизмов эффективного контракта и компетентностной модели обучения (как основных технологий инновационного развития кадрового потенциала органов внутренних дел).

Необходимо отметить, что переход к организации и реализации практики управления, в частности, в академической среде, по принципу программ и проектов произошел более 10 лет назад. Методология проектного управления обеспечивает целенаправленное решение конкретной, значимой проблемы на основе концептуальной системной проработки ее содержательной и технологической составляющих, целевого распределения ресурсов и повышения мобилизационного и адаптационного потенциала образовательной организации. Также проектная система управления, как отмечалось выше, является и технологией ведомственной и межведомственной интеграции в свете участия в решении общесоциальных проблем и формирования репутационного капитала.

В свете этого необходимо отметить универсальные характеристики проектного управления (проектной технологии) формирования инновационного образовательного пространства:

- ориентация на достижение интегрированной генеральной цели, результата (в данном контексте формирование и развитие социального, профессионального, культурного, репутационного капитала вуза МВД России как центра инновационного развития кадрового потенциала органов внутренних дел);
- исчерпывающий перечень ресурсов, необходимых для достижения стратегической цели, четко распределенных по различным этапам ее реализации (компетентностный подход, эффективный контракт, аналитико-мониторинговое сопровождение, кластерный подход, профессионально-имиджевая

¹ Пашин В.М., Кобозев А.А. Указ. раб. С. 29.

составляющая деятельности органов, организаций, подразделений системы МВД России, взаимодействие субъектов формирования образовательного пространства вуза МВД России);

- наличие системы взаимосвязанных мероприятий, направленных на достижение цели (моделирование концептосферы системы непрерывного образования);

- контроль качества реализации, оценка эффективности и эффектов (мониторинг и обратная связь).

Основными принципами современного образовательного пространства вуза системы МВД России являются системность, непрерывность, функциональность, диалогичность, а факторами его формирования:

- человеческие ресурсы;

- общемировые тенденции развития образования;

- исторически обусловленные национальные модели образовательной деятельности;

- ведомственно-отраслевые модели образовательной системы;

- организационно-управленческие ресурсы образовательной организации.

В данном контексте можно сформулировать основные функции проектного управления современным образовательным пространством вуза системы МВД России:

- планирование, моделирование, проектирование, прогнозирование;

- мобилизация ресурсов и организация потенциала системы; мониторинг и обратная связь;

- анализ и контроль.

Таким образом, в контексте проектного управления образовательным пространством и организацией научного потенциала вуза системы МВД России приоритетной организационной формой и маршрутом реализации образовательных, научно-исследовательских, воспитательно-деонтологических технологий (компетентностного подхода) является кластерная система организации, предполагающая создание и развитие в структуре вуза мобильных в организационном отношении интегрированных научно-образовательных структур (научно-образовательных центров, универсальных и специализированных научно-образовательных кластеров). Данные организационные формы, функционируя на принципах проектного управления, интегрируют результаты прикладных и фундаментальных научных исследований, в частности в области «совершенствования действующей системы мотивации к оперативно-служебной деятельности»¹, проведенных совместно с практическими органами внутренних дел МВД России, институтами гражданского общества, и обеспечивают их внедрение в контексте определения стратегических векторов образовательной деятельности. Данный принцип обеспечивает эффективное взаимодействие образования, науки, практики как основы для выработки эффективных маршрутов развития социокультурного, учебно-образовательного потенциала инновационного образовательного пространства вуза МВД России (в форме наглядно-

¹ Пашин В.М., Кобозев А.А. Указ. раб. С. 19.

логической схемы методологические и технологические принципы проектного и кластерного подходов к формированию образовательного пространства вуза системы МВД России представлены в Приложении 1).

Таким образом, технология проектного управления образовательным пространством вуза системы МВД России выстраивается на принципах смешанной (матричной) модели управления, основанной на горизонтальной и вертикальной связи субъектов (как внутренних, так и внешних), реализующих направления инновационной деятельности, направленной на обеспечение инновационного развития кадрового потенциала органов внутренних дел. Ее принципами являются мобилизация потенциала и целевое распределение ресурсов для ответа на конкретные запросы государства, гражданского общества, органов внутренних дел МВД России, заинтересованных в подготовке высококвалифицированных кадров для органов внутренних дел МВД России.

В свете того, что «большая часть специальностей в органах внутренних дел являются социальными, характеризующимися через систему взаимоотношений «человек-человек», они относятся к сложным видам профессиональной деятельности»¹. Профессионально значимые личностные качества сотрудников и кандидатов на службу являются для них системообразующими. Интеграция профессионально-личностных составляющих «выражается в понятии «модель специалиста». В данном случае – специалиста органов внутренних дел того или иного профиля или категории»². Эффективная реализация компетентностной модели специалиста актуализирует необходимость формирования образовательного пространства, основанного на целенаправленном взаимодействии всех его элементов на основе ценностно-целевого единства (синергии).

В компетентностной модели специалиста (сотрудника органов внутренних дел) отражаются объем и структура профессиональных и общекультурных компетенций, профессионально значимых социально-психологических личностных качеств, определяющих его готовность к выполнению служебных обязанностей в определенных правоохранительных службах. Данная модель может включать следующие компоненты:

- профессиограмму (описание социально-психологических, социокультурных, этико-деонтологических требований профессии к личности человека);
- профессионально-должностные требования (описание содержания деятельности, его профессиональных целей и задач в условиях конкретной должности в конкретной правоохранительной службе);
- квалификационный профиль (сочетание характеристик видов профессиональной деятельности и степени квалификационных требований, необходимых для их реализации; квалификационные разряды).

¹ Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел: учебник для курсантов и слушателей образовательных учреждений МВД России юрид. профиля / В.Я. Кикоть, А.М. Столяренко, С.А. Беличева и др.; под ред. В.Я. Кикотя, А.М. Столяренко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. С. 40.

² Пашин В.М., Кобозев А.А. Указ. раб. С. 57.

Таким образом, профессиограмма сотрудника органов внутренних дел МВД России включает как универсальные функциональные принципы общепрофессионального, общесоциального, социально-психологического и деонтологического характера (например, общекультурные компетенции, входящие в структуру требований к освоению основных профессиональных образовательных программ правоохранительной направленности), так и специализированные требования, определяемые профилем и категорией. Необходимо отметить, что в зависимости от специфики оперативно-розыскной, следственной, административной, морально-психологической и кадровой профессиональных направленностей этико-деонтологические компетенции также будут получать профессионально ориентированное преломление. В свете утверждения значимости социального и репутационного капитала полиции в числе универсальных компетенций можно выделить, например, такие, как интегрированные знания и компетенции в области профессионального общения с различными категориями населения, взаимодействия с институтами гражданского общества и средствами массовой информации, стремление к непрерывному профессионально-личностному росту и другие.

Разработка компетентностной модели сотрудника органов внутренних дел основывается на проведении социально-профессиологических исследований, научно-теоретическом и прикладном моделировании. Рассмотрение профессии «полицейский» в человеческом измерении требует исторической и антропологической реконструкции профессиограммы сквозь призму традиций служения отечеству в их региональном и личностнобиографическом аспектах. Данная работа требует интегрированных действий со стороны образовательных и научных организаций системы МВД России и практических органов внутренних дел.

Анализ профессиональной деятельности представляет собой: целенаправленный процесс, в котором обычно выделяются три этапа¹:

- сбор информации о специфике направлений профессиональной деятельности;
- обработка и обобщение полученной информации, составление профессиограммы;
- использование профессиограммы для решения практических или теоретических задач подготовки высококвалифицированных кадров.

Результатом профессиографической деятельности является составление профессиограмм и психogramm.

Профессиограмма представляет собой обусловленную содержанием труда систему количественно измеримых медико-биологических, психофизиологических и социально-психологических свойств и качеств, требований к личностным, деловым, профессиональным качествам сотрудника, необходимым и достаточным для успешного овладения профессией и совершенствования в ней.

¹ Профессиографическое описание основных видов деятельности в системе МВД России на основе компетентностного подхода: монография / М.В. Пряхина, А.С. Душкин, Н.В. Мартиросова. – СПб.: СПб. ун-т МВД России, 2012.

Психограмма представляет собой психологический портрет, представленный группой психологических функций, актуализируемых конкретной профессией.

В профессиограмме содержатся основные профессиональные требования (функции, обязанности, задачи, ответственность, уровень образования, квалификация, профессиональные компетенции, личностные качества и другие показатели), которые должны отвечать принципам и задачам новой кадровой политики в органах внутренних дел МВД России.

Как отмечалось, мировоззренческой, методологической и технологической основой разработки и реализации профессиограммы сотрудника полиции является компетентностный подход, который включает следующие характеристики:

- выражает значение традиционной триады «знания, умения, навыки» и служит связующим звеном между ее компонентами. Компетентность в широком смысле может быть определена как углубленное знание предмета или освоенное умение, опирающееся на общесоциальные, психологические и аксиологические качества личности;
- предполагает непрерывное обновление знаний, овладение новой информацией для успешного решения профессиональных задач в данное время и в данных условиях;
- включает в себя как содержательный (знание), так и процессуальный (умение) компоненты.

Таким образом, разработка профессиограмм в соответствии с профилями служебной деятельности позволяет систематизировать и типологизировать совокупность предъявляемых квалификационных требований к сотруднику (мотивационно-личностных, социально-психологических, этико-деонтологических, знаниево-процессуальных) в свете реализации инновационных векторов формирования и развития кадрового потенциала органов внутренних дел.

Внедрение принципов компетентностного подхода ориентирует систему профессиональной подготовки сотрудника органов внутренних дел на личностно-развивающую сторону образования, на формирование общесоциальной компетенции и профессионально-функциональной грамотности как универсальной основы профессиональной надежности и гибкости сотрудника органов внутренних дел МВД России.

Актуализация компетентностного подхода в системе формирования и развития кадрового потенциала органов внутренних дел объясняется ещё и тем, что он обеспечивает комплексный подход к основам кадрового менеджмента, что даёт ряд существенных преимуществ. Во-первых, компетентностный подход сочетает в себе все уровни индивидуальной служебной деятельности (ценностно-нормативную, чувственно-эмоциональную и поведенческую). Во-вторых, компетентностный подход применительно к системе управления развитием и новациями обладает интегративной природой, поскольку включает в себя не только группы однородных или схожих умений и знаний, относящихся к служебной деятельности, но и целый спектр разнообразных, индивидуально-значимых факторов, находящихся за пределами профессиональной функциональности, в широком социальном пространстве, культурном поле современного общества.

Компетентностный подход предполагает оценку сотрудников через сравнение результативности, качества и сложности осуществленного труда с эталонными характеристиками в данной деятельности (должности). Поэтому определенный набор компетенций может достаточно точно описать служебное поведение, которое требуется для успешной работы в данной должности или подгруппе сходных должностей. В связи этим центральным вопросом компетентностного подхода к профессиографическому описанию основных видов деятельности в системе МВД России становится разработка профилей профессиональных компетенций, ориентированных на конкретные функции служебной деятельности сотрудника в зависимости от его должностной категории.

Профили профессиональных компетенций могут применяться:

- в управленческих процессах органов внутренних дел (мониторинг качества кадрового потенциала; формализация служебной деятельности в должностных регламентах и иных документах; определение качественных показателей результативности служебной деятельности; разработка системы мотивации сотрудников);

- в процессах работы с личным составом органов внутренних дел (подбор, оценка, обучение, аттестация, ротация сотрудников, занимающих определенные должности; работа с кадровым резервом; формирование индивидуальных планов профессионального развития и личностного роста сотрудников, воспроизводство профессиональных компетенций);

- в ходе реализации перспективных программ и проектов улучшения деятельности органов внутренних дел, формирования основ инновационного развития системы в целом.

Таким образом, компетентностный подход позволяет определить общие и специфические профессиональные и личностные требования, предъявляемые к сотруднику в соответствии с занимаемой им должностью и характером выполняемых служебных задач. Поэтому разработка и внедрение профилей профессиональных компетенций, описывающих требования к отдельным категориям сотрудников, становится неотъемлемой частью кадровой политики органов внутренних дел и способствует повышению эффективности служебной деятельности.

В качестве примерной модели разработки профилей профессиональных компетенций по основным видам деятельности органов внутренних дел можно привести исследовательскую программу, предметом которой является деятельность подразделений обеспечения безопасности на транспорте. Методолого-технологической основой является проведение прикладных социально-психологических исследований по следующему универсальному алгоритму:

1. Разработка программы исследования:

- теоретико-методологическое обоснование желаемых результатов исследования (определение ключевых компетенций, необходимых для эффективного выполнения задач в рамках данного направления деятельности (профилактическая, охранная, уголовно-процессуальная, оперативно-розыскная, административная));

- адаптация *методов исследования*: анкетирование, интервьюирование и/или фокус-группа, анализ документов, наблюдение, экспертный опрос;

- определение объекта исследования (определение выборочной совокупности). Выборку должны составить сотрудники, реализующие деятельность в рамках определенного профиля, управленческое звено подразделений транспортной безопасности, эксперты – 20-30 человек, представители гражданского общества – не менее 150 человек.

2. Разработка инструментария исследования (анкеты для всех категорий опрашиваемых, в частности экспертов, планы и бланки беседы, фокусированного интервью) по оценке профессиональных компетенций, профессионально значимых личностных качеств, мотивации, направленности на профессиональный личностный рост по основным видам деятельности.

3. Непосредственное проведение анкетирования, экспертного опроса, беседы, анализа документов по проблемам разработки профилей компетенций.

4. Качественный и количественный анализ полученных в ходе анкетирования данных (на основе использования статистических методов). Данный этап включает статистический и теоретический анализ данных.

5. Разработка с использованием полученных данных профилей профессиональных компетенций по основным видам служебной деятельности.

Для подготовки инструментария исследования рекомендуется разрабатывать и включать в опросные листы следующие группы компетенций:

1. Личностно-мотивационные компетенции описывают способности, позволяющие вести себя в работе (службе) ответственно, мотивированно с ориентацией на достижение цели, стремиться к профессиональному личностному росту, совершенствованию общесоциальной, коммуникативной компетентности, профилактике профессиональной деформации, психологической устойчивости.

2. Социально-культурные (этико-деонтологические) компетенции обязательны для того, чтобы уметь успешно работать самостоятельно и в коллективе, эффективно взаимодействовать с различными категориями населения, институтами гражданского общества, управлять уровнем конфликтности поведения.

3. Профессионально-технологические компетенции касаются таких способностей, которые необходимы для определенной области деятельности, понимания связей внутри этой деятельности. Сюда относится готовность сотрудника эффективно справляться со служебными, во многом специфичными для данного вида деятельности (должности) требованиями.

4. Когнитивные компетенции, которые являются определяющими при формировании модели профессионального личностного роста и личной профессиональной биографии.

В решении поставленных исследовательских задач методологическая значимость компетентностного подхода определяется тем, что он носит целостный, системный характер, нацеленный на анализ универсальных основ модели взаимодействия общесоциальных и профессиональных способностей, обуславливающих готовность специалиста эффективно действовать в постоянно изменяющихся и нестандартных профессиональных и социальных ситуациях.

Таким образом, разработка научно-обоснованных, национально-ориентированных и исторически обусловленных профессиограмм является одной из важных составляющих системы формирования единой кадровой политики и стратегии в органах внутренних дел, позволяющих на основе мониторинга и анализа не только оценок внутриведомственных субъектов, но и субъектов и институтов широкой социальной среды, системно выявлять, корректировать, совершенствовать процесс инновационного развития кадрового потенциала правоохранительных органов. В свете этого вопросы организации работы с личным составом, планирования и стимулирования профессионального роста, ротации кадров, формирования и развития кадровых резервов будут решаться в привязке с показателями интеллектуального развития, профессионально-личностного роста и совершенствования профессионально-функциональной грамотности.

Образовательные организации системы МВД России, обладая соответствующим человеческим, социальным, научным, образовательным, репутационным капиталом, способны обеспечить интегрированные профессиографические, социально-имиджевые, корпоративные исследования, результаты которых будут внедряться в «ведомственное образование и оперативно-служебную деятельность»¹. В этом контексте также необходимо вспомнить и о совершенствовании моделей воспитательной работы с личным составом по обеспечению профессионально-личностного роста, практикуемых в практических органах внутренних дел России. Их переориентация также должна осуществляться в соответствии с принципами новой кадровой политики и результатами научных исследований.

Особое внимание уделяется разработке компетентностной модели в области управления. Это связано с тем, что доминирующей стратегией деятельности современной российской полиции является усиление социальной составляющей в контексте реализации функций и оценки их качества, что определяет высокие требования к уровню доверия граждан и имиджевому аспекту деятельности органов внутренних дел. Важнейшую роль приобретают проблемы формирования кадрового потенциала органов внутренних дел. Ответственность за качество организации работы, направленной на формирование личностной и профессиональной надежности сотрудников органов внутренних дел возложена на руководящее звено. Руководителю необходимо решать задачи, связанные с совершенствованием воспитательной работы, укреплением служебной дисциплины и законности, профилактикой профессионально-нравственной деформации сотрудников. В данном контексте актуализируется проблема функциональной грамотности, общекультурной компетентности и выработки эффективной модели непрерывного образования и профессионально-личностного роста руководящего звена органов внутренних дел.

Реализация задач формирования и совершенствования кадрового потенциала органов внутренних дел в контексте проработки многовекторной образовательной стратегии вузов МВД России (*моделирование основ концептосферы*

¹ Пашин В.М., Кобозев А.А. Указ. раб. С. 75.

системы непрерывного образования) нацелена на подготовку полицейского в свете современных геополитических угроз и мобилизации ресурсов правоохранительной системы России. Содержательное наполнение, методическое и технологическое обеспечение образования и воспитания сотрудников органов внутренних дел проектируется на основе личностно ориентированных подходов и принципов гуманизации образовательной среды, сохранения и трансляции исторически значимого опыта служения Отечеству. Данные принципы являются основополагающими для формирования условий профессионального и личностного роста сотрудников органов внутренних дел, выработки навыков к самовоспроизводству профессиональных компетенций на различных этапах служебной деятельности.

С позиций системно-синергетического подхода концептосфера системы непрерывного образования представляет собой условно-автономную, динамично-адаптивную, саморазвивающуюся систему, обладающую свойствами саморегуляции и самоорганизации. Ее основными характеристиками являются:

- нелинейность (отсутствие жесткой структуры);
- незамкнутость (вариативность реализуемых образовательных стратегий);
- неустойчивость (мобильность в постановке и реализации задач, высокий уровень способности к мобилизации внутренних ресурсов системы);
- наблюдаемость (образность и вариативность способов интерпретации и репрезентации информации – от пространственно-иллюстративных до лингвокоммуникативных, закрепленных в господствующей национальной картине мира).

Моделирование основ концептосферы системы непрерывного образования в рамках образовательной организации МВД России реализуется на уровне «актуального развития» как методологическое и технологическое воплощение процессов, идущих: 1) в глобальном образовательном пространстве (на уровне международного опыта как фактора и вызова развития национальных образовательных стратегий); 2) в национальном образовательном пространстве (на уровне культурно-исторической специфики России, учитывающей образовательные реалии на современном этапе); 3) в локальном (ведомственном) образовательном пространстве (на уровне эффективной реализации общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций сотрудников органов внутренних дел МВД России).

Концептосфера системы непрерывного образования в практическом измерении представляет собой набор инструментария, создающего условия для трансформации «образовательного пространства вуза» в разноректорные по своей природе индивидуальные «образовательные пути», конечной целью которых является выстраивание индивидуальных «образовательных биографий» акторов образовательного процесса как базового элемента накопления личностного, профессионального, культурного, нравственного капитала кадрового потенциала органов внутренних дел МВД России.

Формирование основ концептосферы непрерывного образования в образовательных организациях МВД России осуществимо только в рамках широкого пространственно-темпорального контекста, который предполагает преемственность различных этапов и форм обучения. Изменение общей структуры об-

разовательного процесса (многоуровневость и диверсификация) в системе непрерывного образования находит выражение в новых формах как пространственной (кластеризация), так и темпоральной (проектное управление) организации образовательного процесса. В рамках моделирования ее условий важная роль отводится инновационным подходам, определяющим характер современного учебно-воспитательного пространства, подразумевающим:

- реализацию компетентностной модели обучения (ее культуроцентричного варианта, акцентирующего внимание на формировании универсальных общекультурных компетенций как основы профессиональной надежности и функциональной грамотности сотрудника) на различных уровнях образования (профессиональной подготовки);

- внедрение кластерного и проектного подходов к организации учебной и воспитательной работы, предусматривающих интеграцию кафедр, факультетов, обеспечивающих подразделений в контексте реализации образовательных и воспитательных стратегий;

- проработку стратегий внедрения механизмов «эффективного контракта», предусматривающих расширение горизонтов инновационной деятельности и развития;

- внедрение мониторинговых механизмов как средства пролонгированной комплексной оценки всех направлений инновационной деятельности.

Создание эффективной модели профессионального и личностного роста сотрудников органов внутренних дел в образовательных организациях МВД России актуализирует задачи формирования интегрированного учебно-воспитательного и культурного пространства, направленного на обеспечение «постоянного опережающего включения» обучающихся всех направлений и уровней подготовки в социально значимую информационную среду в различных ситуациях учебной, научно-исследовательской и внеучебной деятельности. Формирование единой общекультурной концепции учебно-воспитательного пространства, основанной на взаимодействии образования, науки, практики, в условиях современной образовательной стратегии является базой для выработки эффективных маршрутов развития гуманитарного, учебно-образовательного потенциала, апробации проектного подхода к организации учебно-воспитательной, научно-исследовательской работы в вузах МВД России.

Методологическую основу формирования многовекторной образовательной среды, позволяющей реализовать указанные направления совершенствования учебно-воспитательной деятельности, составляют:

- *компетентностный подход*, предусматривающий адаптацию систем высшего образования, профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации, морально-психологического обеспечения учебного процесса и служебной деятельности к стратегическим требованиям профессиональной программы современного сотрудника полиции;

- *кластерный подход*, обеспечивающий формирование на принципах проектного управления инновационных учебно-воспитательных, научно-образовательных центров, концентрирующих в себе приоритетные направления развития инновационной среды;

- *мониторинг*, нацеленный на получение информации от региональных институтов гражданского общества, органов внутренних дел относительно их ожиданий, потребностей, требований, предъявляемых к кадровому потенциалу органов внутренних дел. Диагностика уровня удовлетворенности внешних и внутренних потребителей качеством результатов образовательной и воспитательной деятельности является стратегическим ресурсом постоянного совершенствования модели подготовки высококвалифицированных специалистов, а также обязательным требованием современной компетентностно ориентированной образовательной парадигмы.

В контексте совершенствования образовательной и воспитательной модели в соответствии с требованиями инновационного развития личностно ориентированной среды акцент делается на расширении проектной деятельности. Большое внимание уделяется созданию проектных учебно-воспитательных структур (Центров патриотического воспитания, духовно-нравственного просвещения) посредством реализации информационно-визуализирующих методик, музейных и выставочных технологий, тематического оформления учебных кабинетов при организации образовательного пространства, с целью обеспечения его просветительской миссии.

Проектные модели (центры) представляют собой «надструктурное звено», предназначенное для более широкого изучения дисциплин социально-гуманитарной направленности, проведения исторической работы, внедрения инновационных форм патриотического воспитания, так как данные компоненты учебно-воспитательного процесса составляют общесоциальный, культурный, методологический фундамент профессионально-личностного становления и развития. Предложенный кластер как механизм инновационного развития вуза позволит обеспечить эффективность деятельности каждой структурной единицы, в том числе будет способствовать появлению ресурсов для инновационной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров, давать качественно новые результаты образования, основанные на непрерывном развитии курсантов, слушателей (иностранных специалистов, лиц, проходящих профессиональное обучение и повышение квалификации) и адъюнктов в образовательной среде высшего учебного заведения.

Особое внимание в условиях создания инновационной модели уделяется средствам формирования и развития у обучающихся гражданской и профессиональной ответственности за судьбу страны, активной жизненной позиции, мировоззрения, основанного на зрелом историческом и национальном самосознании. В данном контексте актуализируется значение внедрения инновационных форм и методов исторической работы. Историческая работа как интегративное направление научно-исследовательской и просветительской деятельности содержит значительный образовательный, педагогический, аксиологический потенциал. Выявление мировой, общероссийской, а также региональной специфики формирования модели полицейской службы способствует восстановлению «белых страниц» в истории отечественных органов внутренних дел и реконструкции профессионального и жизненного пути личностей, внесших вклад в развитие традиций службы и становление профессии. Получаемые в рамках истори-

ческих исследований данные являются основой изучения традиций российской правоохранительной деятельности в «человеческом измерении».

Проведение учебных занятий, лекториев, научных и творческих мероприятий в указанных кластерах способствует утверждению в сознании и чувствах курсантов и слушателей образовательных организаций патриотических ценностей своей службы, общественно значимых взглядов и убеждений, уважения к истории России, летописи Министерства внутренних дел Российской Федерации. Бережное отношение к профессиональным традициям создает механизм вовлечения обучающихся в происходящие в стране созидательные процессы общественно-политического, правового, социально-экономического, духовно-нравственного и культурного характера. Все это учит создавать и развивать механизмы взаимодействия с общественными объединениями, ветеранскими организациями, творческими союзами, средствами массовой информации и формировать необходимые условия для подготовки и совершенствования кадрового потенциала органов внутренних дел.

Разработка концепции современного многовекторного образования, ее содержательная проработка требует проведения системы подготовительных этапов, среди которых, в частности, определение потребностей территориальных органов внутренних дел, касающихся направлений формирования и совершенствования профессиональных компетенций, функциональной грамотности сотрудников, а также выявления отношения действующих сотрудников органов внутренних дел к проблемам профессионального и личностного роста.

Так, на базе Центра гуманитарного образования и патриотического воспитания института было проведен мониторинг, направленный на выявление указанных выше проблем, а также отношения сотрудников органов внутренних дел к усилению этико-деонтологической составляющей профессиональной деятельности как основы профессионально-функциональной грамотности и надежности полицейских, репутационной составляющей. Мониторинг проводился поэтапно с июня 2014 по сентябрь 2017 года и включал анкетный опрос по различным методикам сотрудников органов внутренних дел различных регионов Российской Федерации, в частности, представителей кадровых резервов различных уровней, руководителей региональных и районных отделов и отделений органов внутренних дел России (количество опрошенных составило 450 человек).

Целью мониторинга стало получение информации о состоянии процесса взаимодействия полиции и гражданского общества, о формах укрепления взаимного доверия между правоохранительными органами и гражданами. Опрос носил системный и многоуровневый характер, что позволило проанализировать состояние и пути совершенствования функциональной грамотности, социального и культурного капитала сотрудников полиции как базового фактора и латентной основы повышения эффективности деятельности этого социального института.

Опросная часть включала в себя 2 раздела: базовый и вариативный. Базовая часть (одинаковая для всех вариантов) касалась общих проблем: деонтология правоохранительной деятельности, имиджевая составляющая (самоимидж полиции), темпоральные стратегии руководителя (основы тайм-менеджмента) и т.д.

Вариативная часть (индивидуальная для каждого варианта) включала в себя перечень вопросов, отражающих организационно-правовые основы деятельности полиции, в том числе в части сотрудничества со СМИ, а также общие вопросы языковой, политической, исторической и культурной грамотности сотрудника. Часть вопросов предполагала «открытые ответы», нацеленные на выявление приоритетных стратегий личностного и профессионального роста в системе индивидуальных представлений респондента. Приведем результаты мониторинга по основным исследовательским блокам.

БЛОК «ТЕМПОРАЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ РУКОВОДИТЕЛЯ»

(по методике П.А. Абрамовой и Г.Е. Зборовского)

Временные аспекты деятельности сотрудника правоохранительных органов приобретают особую значимость в контексте стоящих перед полицией задач: улучшение качества планирования и повышение эффективности служебной деятельности, формирование ресурса для совершенствования и развития профессионального и личностного потенциала.

Представления о времени, темпоральные стратегии поведения являются важнейшим элементом социального и культурного капитала сотрудников органов внутренних дел, особенно из числа руководителей. Модели поведения человека во времени – это способ жизнедеятельности, ориентированный на максимально эффективное использование социального времени, для достижения поставленных целей и преодоления жизненных трудностей.

Исходя из системного понимания социального времени, отношение к нему на личностном уровне носит такой же системный, многоуровневый характер, отражающий многомерность социального пространства личности, жизнедеятельность которой разворачивается одновременно в разных социальных сферах.

Респондентам была предложена анкета, состоящая из 17 вопросов, которые в максимально сжатой форме отражают три уровня восприятия социального времени: *философский, эмоциональный и поведенческий*.

Философский уровень иллюстрирует темпоральную картину мира и представления о ценности времени, о его линейных и нелинейных свойствах.

Эмоциональный уровень – это чувственное восприятие времени, переживания, сопровождающие его течение, которые могут либо стимулировать социальную активность, либо, напротив, порождать пассивность и апатию.

Поведенческий уровень предполагает наличие или отсутствие навыков управления временем (тайм-менеджмента), способность видеть планы и перспективы, ставить перед собой цели, анализировать и оптимизировать временные ресурсы (как на оперативном, так и на стратегическом уровне), «конвертировать» их в другие значимые социальные ресурсы (отдых, самообразование, успешность и т.д.).

Самый общий анализ полученных данных позволяет сделать вывод о весьма противоречивых оценках времени, а именно:

Большинство респондентов – 63,6% всегда помнят и думают о времени; 13,6% вспоминают о нем только в критические моменты, поскольку в суматохе о нем некогда и подумать, столько же – 13,6% – признались, что не думают о времени, поскольку есть вещи и поважнее и 9% затруднились ответить.

Респондентам было предложено сравнить значимость двух важнейших ресурсов: денег и времени и определить свои приоритеты. 40,9% отметили, что им хватает и времени и денег, столько же – 40,9% – признались в том, что им не хватает только времени, 9% испытывают дефицит и времени и денег, 4,5% – не хватает денег и столько же – 4,5% (1 человек) – не дал ответа на этот вопрос. Таким образом, мнения разделились равномерно, острой проблемы в «конвертации» этих двух ресурсов (т.е. в дилемме «деньги/время») не выявлено.

Опрос показал сферы жизнедеятельности, в которых респонденты испытывают дефицит времени:

- для общения с родными, семьей времени не хватает: постоянно – 50%, иногда – 36,4%, обычно хватает – 9%;

- для решения бытовых вопросов: постоянно – 31,8%; иногда – 40,9%, обычно хватает – 4,5%;

- для хорошего отдыха: постоянно – 27,3%; иногда – 50%; обычно хватает – 13,6%;

- для выполнения профессиональных обязанностей: постоянно не хватает – 22,7%; иногда – 63,6%, обычно хватает – всего 9%;

- для общения с друзьями: постоянно не хватает – 22,7%; иногда – 63,6%, обычно хватает – всего 9%;

- для сна, приема пищи и удовлетворения других потребностей: остро не хватает времени – 13,6; иногда – 45,5%; обычно хватает – 31,8%;

- для образования и обучения: остро не хватает – 9% (2 человека); иногда – 45,5%; обычно хватает – 40,9%;

- для профессионального развития – остро не хватает – 4,5% (1 человек); иногда – 50%; обычно хватает – 36,4%;

- для личного развития: остро не хватает – 4,5%; (1 человек) иногда – 40,9%; обычно хватает – 45,5%;

Таким образом, наиболее остро нехватка времени ощущается респондентами в тех сферах, которые определяются их личными приоритетами, где доминируют эмоциональные формы взаимодействия и человек формирует свою личную статусную позицию в системе межличностных отношений в малых группах: общение с родными, семьей, решение бытовых вопросов, хороший отдых. Одинаково распределились процентные соотношения по личностному восприятию дефицита времени для выполнения профессиональных обязанностей и для общения с друзьями, что говорит о том, что круг обязанностей и ответственность у данной категории примерно одинаковы и круг общения в рабочее и в нерабочее время могут совпадать. **В абсолютных аутсайдерах** оказались позиции, связанные с формированием устойчивой мотивации к личностному и профессиональному росту, образованию и обучению: из 22 опрошенных –

всего 1 или 2 человека. Подавляющее большинство опрошенных не испытывают дефицита времени по этим позициям не потому, что его достаточно для этих направлений жизнедеятельности, а, скорее потому, что эти задачи ими перед собой не ставятся, необходимость в саморазвитии не стоит на повестке дня, имеющийся уровень полностью удовлетворяет. В целом, анализ личностного ощущения времени показывает, что собственно социальные статусы, связанные с профессиональной реализацией, карьерой, повышением эффективности профессиональной деятельности, что невозможно без постоянного личного и профессионального развития, образования и обучения, серьезно уступают по приоритетам позициям, связанным с самореализацией в системе неформальных межличностных отношений.

Респондентам было предложено определить ценность времени в системе других факторов, от которых зависит жизненный успех человека. Временные ресурсы выделены в таблице курсивом:

Таблица 1. Оценка ресурсов, необходимых для достижения успеха

Что является наиболее важным ресурсом Вашего успеха в жизни?	Ранг
Деньги	7
<i>Необходимое количество времени и возможность распоряжаться им</i>	4
Родственные связи и поддержка	5
<i>Возраст</i>	6
Личные психологические качества	2
Профессиональные качества	1
<i>Умение быть в нужное время в нужном месте</i>	0
Удачливость, везение	3
Друзья	5
<i>Умение быстро адаптироваться к изменениям в окружении</i>	4
<i>Интуиция, предвидение</i>	5

Таким образом, факторы жизненного успеха, связанные со временем, не были поставлены респондентами на первые позиции. Приоритеты были отданы профессиональным качествам и личным психологическим качествам человека, а также фактору везения. Это говорит о том, что подавляющее большинство опрошенных не рассматривают время в качестве ресурса жизненного успеха или просто не задумываются над этим. Данная категория опрошенных не является исключением, аналогичные результаты были получены исследователями и по другим категориям населения: среди учащихся и работающих. В качестве справки: исключением является лишь категория предпринимателей, бизнесменов и фрилансеров – именно эти категории ставят время на высокие позиции, что говорит об их отношении ко времени как ценному капиталу, значимому фактору существования и развития.

Для понимания сущности времени в философском смысле респондентам было предложено подобрать определения времени, которые в большей степени соответствуют их мироощущению. Все предложенные варианты можно разбить на 3 смысловых блока: 1) ассоциации времени с деньгами; 2) время как внешний фактор; 3) время как фактор развития личности.

Анализ полученных данных показал некое противоречие: с одной стороны, респонденты ставят на одну из первых ранговых позиций понимание времени как ресурса для личностного и профессионального роста, но ответ на предыдущий вопрос, который косвенно отражал тот же самый смысл, дал несколько иные результаты по приоритетам (см. Таблицу 1)

Таблица 2. Определение сущности времени

Смысловой блок	Подберите определение времени, которое соответствует Вашему мироощущению или дайте свое	Ранг
1	Время – то, что дороже денег	1
3	Время – это ресурс моего личностного и профессионального развития	2
2	Время – это колесница, которая мчит в будущее	3
2	Время – это вечность, неподвластная человеку	4
1	Время – это деньги	5
2	Ваш вариант (время – это жизнь, которую не вернешь и не изменишь)	6
2	Время – это бремя, которое нужно чем-то заполнять и на что-то тратить	0
2	Время – это сила, которая разрушает меня и мою жизнь	0
1	Время дешевле денег	0

В целом, мироощущения, связанные со временем, продемонстрированные опрошенными, показывают позитивный характер понимания и восприятия времени: первые позиции заняли дефиниции, которые эмоционально положительно окрашены, последние – негативно. Это позволяет говорить о здоровом, в целом оптимистичном оценивании современности и будущего, что не исключает некоторого фатализма в понимании времени, отношения ко времени как к внешнему фактору, не подвластному воле человека.

Это подтверждается и в целом оптимистичными оценками, и здоровым отношением ко времени при ответе на вопрос: Если бы у Вас был выбор, на каком этапе жизни Вы хотели бы жить подольше? Мнения разделились поровну: 45,5% – молодость, столько же предпочли зрелость и 9% (2 человека) затруднились ответить. Еще более выразительные результаты дал ответ на вопрос: С каким временем Вы связываете все самое лучшее в Вашей жизни? Респонденты в подавляющем большинстве предпочли только позитивные коннотации: 63,6% считают, что все самое лучшее происходит сейчас и будет происходить в бу-

душем; 13,6% (3 человека) связывают самое лучшее только с настоящим; 9% заявили, что всегда все прекрасно; 13,6% затруднились ответить. При этом негативные коннотации не были выбраны вообще («все самое хорошее происходило только в прошлом»; «на будущее надежды нет»; «все всегда ужасно»; «мне все равно»).

Вместе с тем, необходимо отметить, что темпоральное сознание носит противоречивый характер: с одной стороны, на мировоззренческом (философском) уровне, респонденты демонстрируют полное понимание ценности времени как важнейшего ресурса, с другой – на поведенческом уровне в реальных социальных практиках, они склонны относиться к нему как к неисчерпаемому малозначимому ресурсу.

Исследование темпоральных стратегий поведения основано на выборе темпоральных режимов, исходя из свойств линейности и нелинейности времени. Респондентам на выбор были предложены 4 темпоральных режима:

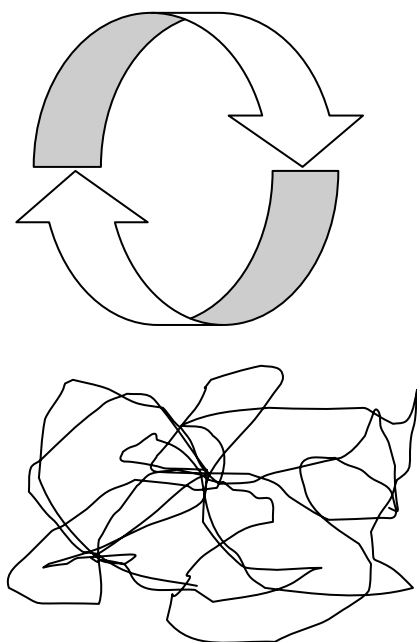
1. «Круг времени»: вся жизнь идет по кругу, нет ничего нового на земле; **ЛИНЕЙНЫЙ РЕЖИМ.**

2. «Стрела времени»: все дела и события происходят последовательно, строго друг за другом; **ЛИНЕЙНЫЙ РЕЖИМ.**

3. «Разновекторное время»: события и дела «наслаиваются» друг на друга, часто происходят параллельно, но, все же, прослеживаются некоторые закономерности. **НЕЛИНЕЙНЫЙ ПОРЯДОК.**

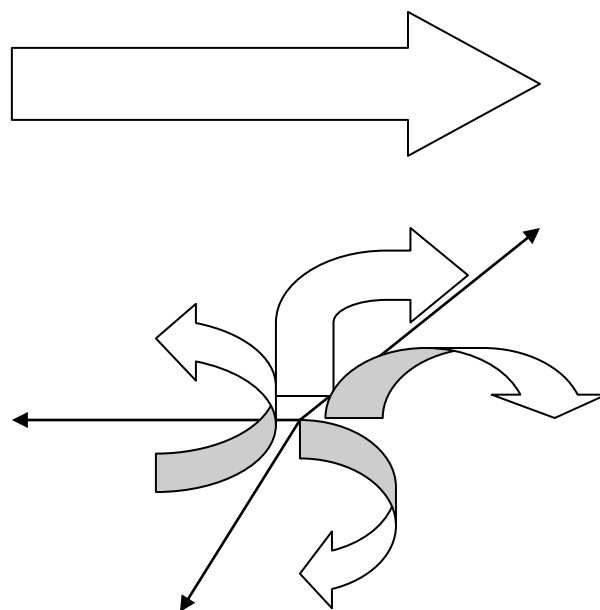
4. «Паутина»: события и дела происходят беспорядочно, время их наступления, продолжительности и окончания не определено. **НЕЛИНЕЙНЫЙ ХАОС.**

1 КРУГ



4 ПАУТИНА

2 СТРЕЛА ВРЕМЕНИ



3 РАЗНОВЕКТОРНОЕ ВРЕМЯ

Темпоральные стратегии поведения можно классифицировать в зависимости от ориентации на линейные и нелинейные, при этом линейные стратегии мы относим к традиционным, консервативным, привычным, предсказуемым моделям поведения, нелинейные – к авангардным, инновационным, креативным моделям поведения, при которых человек способен в нестандартной ситуации решиться на нестандартное, инновационное решение.

Предпочтения респондентов расположились практически полностью в пользу *линейных темпоральных стратегий*: 77,3% выбрали 2 режим; 4,5% – 1 режим; 9% (3 человека) – 3 режим и 9% затруднились ответить. Таким образом, и на уровне сознания, и на уровне выстраивания социальных и профессиональных жизненных практик респонденты демонстрируют последовательную приверженность традиционности, консерватизму, избегая ситуаций непредсказуемости, риска и необходимости принимать нестандартные решения.

Темпоральные стратегии поведения тесно связаны с реальными социальными практиками, поэтому они всегда ярко эмоционально окрашены, особенно, если это касается ситуаций дефицита времени. Респондентам было предложено выбрать эмоциональное состояние, которое они переживают при различных темпоральных ситуациях. Результаты в целом отражают не только проанализированное раннее отношение ко времени, но и специфику режима профессиональной деятельности, способность адаптироваться к нему. На предложенные ситуации, связанные с высокой загруженностью, быстрой сменой режимов работы (со спокойного на «бег без остановки» и наоборот), острого дефицита времени, подавляющее большинство отметили эмоциональные реакции, такие как: «воспринимаю как нормальную», «испытываю азарт», чувствую себя «как рыба в воде» (от 65% до 90% по разным позициям) и только 4,5% – 9% испытывают небольшой дискомфорт или апатию. В то же время, время вынужденного безделья все опрошенные ассоциируют с негативными эмоциональными переживаниями: 40% – испытывают небольшой дискомфорт; 31,8% – ощущают уныние, «руки опускаются»; 22,8% ощущают апатию.

В целом необходимо отметить, что именно этот блок вопросов, касающийся анализа эмоциональных реакций, вызвал наибольшие трудности при ответе. Это может свидетельствовать о том, что респонденты не склонны сосредотачиваться на своих эмоциональных реакциях, не имеют обыкновения по этому поводу рефлексировать, не обладают устойчивыми навыками анализировать свою эмоциональную сферу, в том числе и в темпоральном контексте.

Важной составляющей темпоральных стратегий является потребность, умение и навыки управления временем (тайм-менеджмент). Большинство опрошенных – 68,2% – считают, что планирование является обязательным для любого современного человека; 22,7% убеждены в том, что планирование обязательно для всех, а только для тех, кто особенно ценит время; 13,6% затруднились ответить на данный вопрос. Наличие у себя навыков точно рассчитывать свое время отметили 36,4% опрошенных, большинство же – 54,6% – склонны лишь «прибрасывать» примерный план, ориентироваться на основное, допуская возможность ошибиться в мелочах; 9% не смогли ответить на вопрос о том, могут ли они определить количество времени, необходимое для выпол-

нения того или иного дела. Преобладание степени рациональности, осознанности при планировании своего времени отметили половина опрошенных – 45,5%, столько же не отрицают роль интуитивного фактора.

Скептическое отношение к возможности детального планирования, более того, к его необходимости, нашло свое отражение и в выборе поведенческих стратегий в условиях дефицита времени: лишь 1 респондент отметил, что при любых условиях удастся все точно рассчитать, расставить приоритеты. Подавляющее большинство либо будут вынуждены ускорять выполнение – 63,6%, либо изменять временные рамки – 9%. По 1 варианту ответа получили следующие варианты поведения: «продолжу выполнять в том же темпе»; «не стану продолжать, все равно не успею». Двое – 9% – не дали ответ на этот вопрос.

Исторически и ментально в России сложилось специфическое отношение ко времени. Это нашло свое отражение в невысокой ценности самого планирования времени, что проявляется в низкой потребности развивать навыки управления своим временем (тайм-менеджмента). Не стали исключением и наши респонденты. Никто из них не испытывает острой необходимости в развитии навыков планирования времени. 40,9% предполагают, что эти навыки могут им пригодиться; 36,4% отрицают такую необходимость и 13,6% вообще об этом не задумываются; двое не дали ответа.

Таким образом, проведенный анализ в самых предварительных чертах показал, что в целом время не воспринимается как ценнейший невосполнимый ресурс, как базовый элемент социального капитала личности и профессионала. В большей степени оно воспринимается как внешний фактор, который с трудом поддается организации и управлению. Вместе с тем слабая потребность управления своим временем не порождает чувства социального пессимизма или апатии. Также следует отметить подавляющую приверженность линейным моделям восприятия времени и выстраивания таких же линейных поведенческих темпоральных стратегий, а вместе с ними и линейный социальных практик. Восприятие времени как однолинейного «плоского» процесса формирует возможные «зоны риска», в которых личность не имеет даже потребности формирования разных темпоральных моделей поведения в разных социальных сферах (на службе, в неформальном общении, в быту, в семье и т.д.). Доминирующей тенденцией является приверженность традиционному времени, инерционность поведения, как в использовании временных ресурсов, так и в формировании жизненных перспектив.

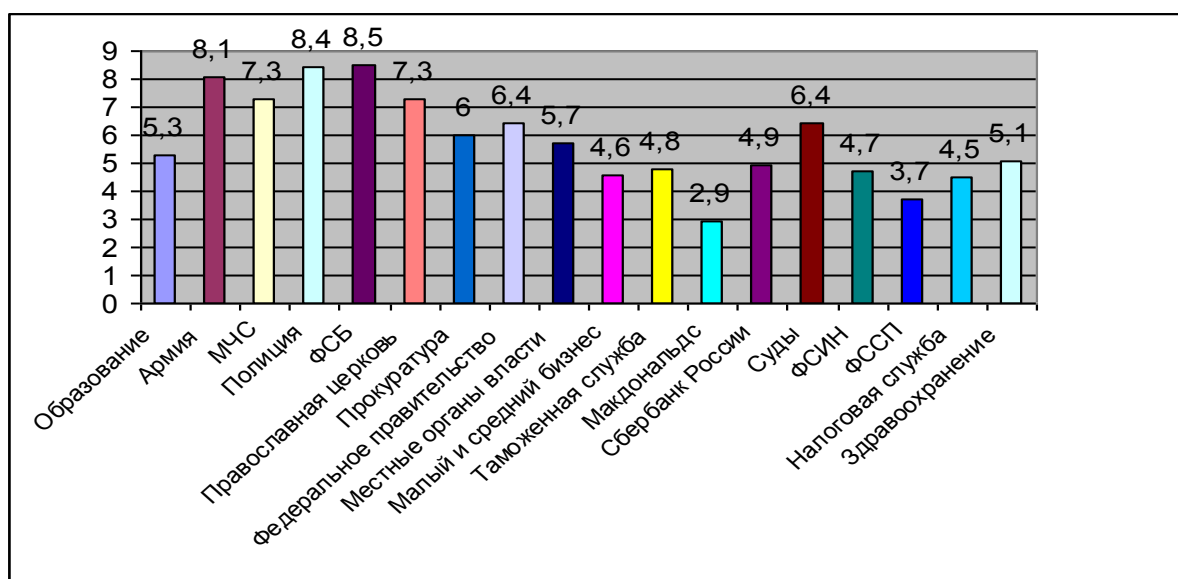
Анализ показал, что профессионализм опрошенных выстраивается преимущественно под влиянием их узкопрофессиональных компетенций, в ущерб социально значимым. Вместе с тем, задачи, которые ставятся перед правоохранительными органами, ориентируют их на формирование основ для выполнения полицией значимых социальных функций, социальной миссии, в рамках которой особую роль приобретает человеческий капитал, неотъемлемой частью которого является социальное время как самый дефицитный и дорогой ресурс, неотделимый от человека.

БЛОК «САМОИМИДЖ (ИМИДЖ) ПОЛИЦИИ»

Важным условием успешности деятельности полиции является формирование положительного образа полиции у разных представителей гражданского общества, повышение уровня взаимного доверия между обществом и правоохранительными органами. Наличие позитивных восприятий создает необходимые предпосылки для приумножения социального и культурного капитала страны в целом. В этом отношении большую роль играет совпадение или несовпадение оценок, даваемых представителями гражданского общества и самими полицейскими разных сторон деятельности полиции.

Все полученные показатели можно разделить на 2 группы: к первой отнесены организации, которые оцениваются примерно одинаково гражданами и полицейскими, ко второй – организации, в оценке которых мнения граждан и полицейских расходятся.

Распределение оценок эффективности работы организаций
и уровня доверия к ним
(от 1 до 10, где 1 соответствует наименее выраженному признаку)

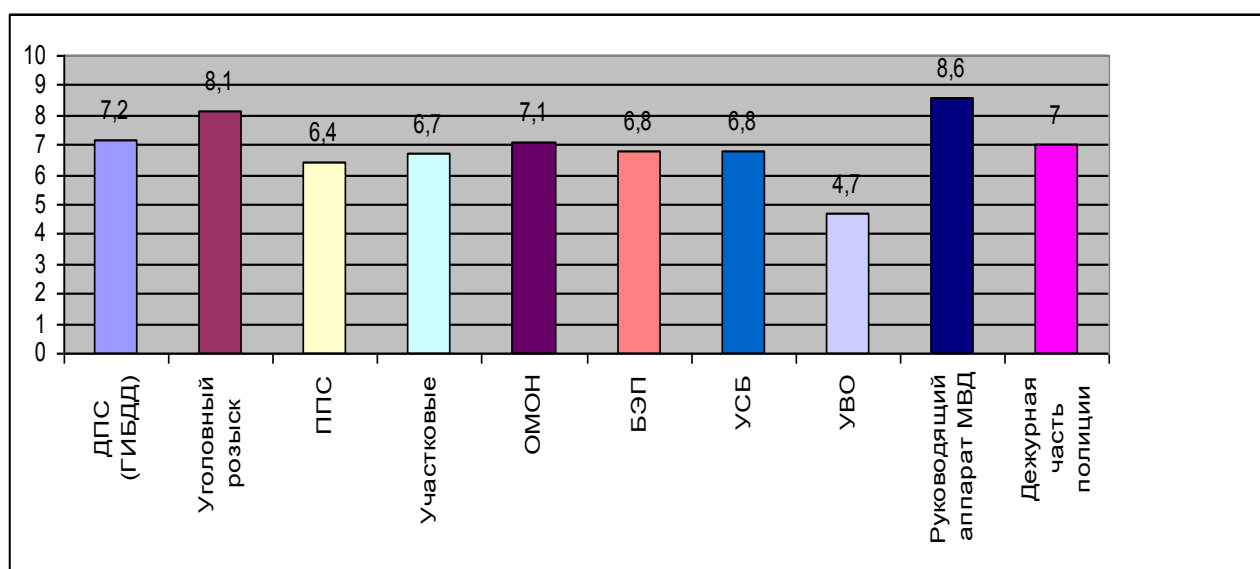


Примерно одинаково оценивают граждане и опрошенные нами респонденты следующие организации: МЧС, ФСБ, здравоохранение, прокуратуру, федеральное правительство, таможенную службу, Сбербанк России, налоговую службу. Остальные организации оцениваются гражданами и полицией по-разному. Так, граждане выше, чем полицейские, оценивают: образование, малый и средний бизнес, Макдональдс, службу приставов. Граждане оценивают ниже, чем полицейские: армию, полицию, православную церковь, судебную системы и систему исполнения наказаний. Причём, в случае с оценкой деятельности полиции разрыв максимальный по сравнению с другими организациями, что говорит о том, что самоимидж полиции абсолютно контрастирует с тем

представлением, которое сложилось в гражданском обществе о деятельности полицейских. Иными словами, представление опрошенных респондентов о своей деятельности явно завышено, никак не соответствует тому, что на самом деле о них думает общество.

Отношение полиции и граждан к разным подразделениям органов внутренних дел. Оценки полицейских и граждан примерно совпадают на предмет оценки деятельности только вневедомственной охраны. Все остальные подразделения граждане оценивают ниже, чем полицейские, особенно большие разрывы в оценках по следующим позициям: ДПС (ГИБДД), уголовный розыск, участковые, руководящий состав МВД и дежурная часть.

Распределение оценок имиджа подразделений ОВД
(от 1 до 10, где 1 соответствует наименее выраженному признаку)



Показатели имиджевой составляющей условно можно разделить на 3 группы: материальные показатели (заработная плата, социальные льготы, материальное благополучие), духовные слагаемые (профессионализм, гуманизм, культурный и образовательный уровень) и внешние атрибуты имиджа полиции (форменная одежда, здоровый образ жизни, физическая подготовка).

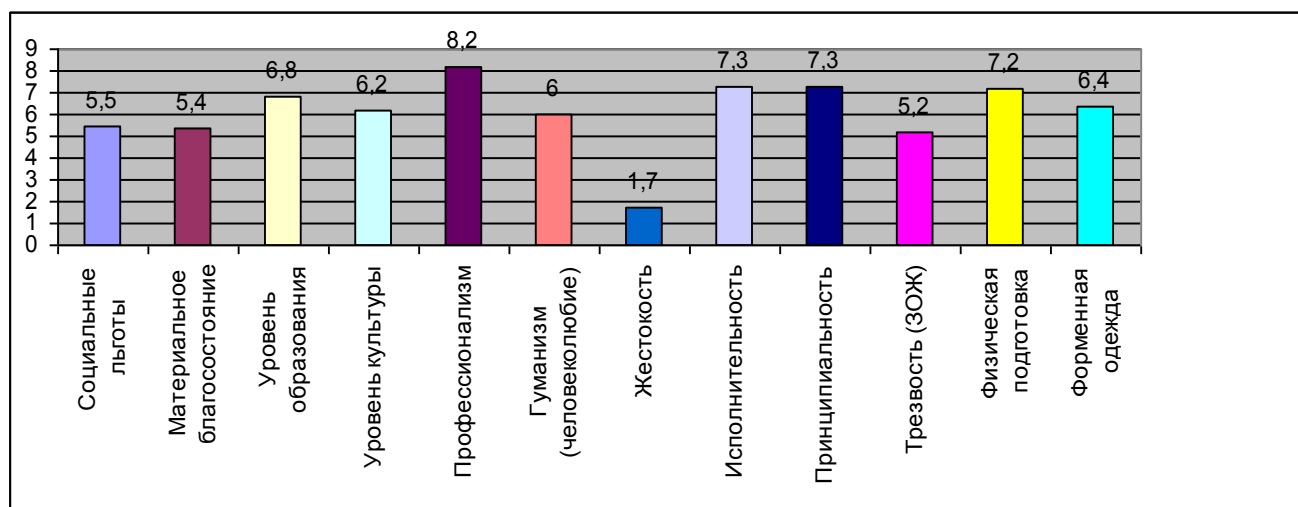
По первой группе показателей мнения граждан и полицейских примерно совпадает, хотя необходимо отметить, что граждане ненамного, но выше оценивают материальную составляющую службы, чем сами полицейские.

По второй группе показателей мнения граждан и полицейских значительно разошлись. Если в целом полицейские высоко оценивают свой профессионализм, гуманизм, культурный и образовательный уровень, то у граждан по этому поводу совершенно иное мнение. В этом сегменте несовпадение оценок носит контрастный характер. Подавляющее большинство опрошенных граждан считают профессиональный, образовательный и культурный уровень современных полицейских явно недостаточным, именно по этим показателям на-

блюдается значительный разрыв во мнениях общества о полиции и самоимидж самих полицейских.

По третьей группе параметров такие же значительные разрывы во мнениях не в пользу полицейских по двум показателям: физическая подготовка и трезвость (здоровый образ жизни). По отношению к форменному обмундированию мнения полицейских и граждан примерно совпадают.

Распределение оценок значимости показателей, характеризующих имидж полиции и степени удовлетворенности их наличием
(от 1 до 10, где 1 соответствует наименее выраженному признаку)



Таким образом, если говорить об основных тенденциях в формировании и развитии образа полиции в глазах гражданского общества в контексте самоимиджа полиции, то можно сделать следующий вывод: гражданское общество в своем большинстве, в целом, считает, что материальное обеспечение современной полиции находится на достойном и достаточном уровне для выполнения сотрудниками возложенных на них функций по обеспечению правопорядка, спокойствия и безопасности. Но недовольство вызывает то, что эти функции выполняются на низком уровне, что негативно сказывается на имидже полиции в глазах гражданского общества.

БЛОК «ДЕОНТОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ»

Доминирующей стратегией деятельности современной российской полиции является сотрудничество с гражданами и институтами гражданского общества. Усиление социальной составляющей в контексте реализации функций и оценки их качества определяет высокие требования к уровню доверия граждан и имиджевому аспекту деятельности органов внутренних дел. Важнейшую роль приобретают проблемы формирования кадрового потенциала органов внутрен-

них дел. Ответственность за качество организации работы, направленной на формирование личностной и профессиональной надежности сотрудников органов внутренних дел, возложена на руководящее звено. Руководителю необходимо решать задачи, связанные с совершенствованием воспитательной работы, укреплением служебной дисциплины и законности, профилактикой профессионально-нравственной деформации сотрудников. В данном контексте актуализируется проблема функциональной грамотности, общекультурной компетентности и выработки эффективной модели непрерывного образования и профессионально-личностного роста руководящего звена органов внутренних дел.

В ходе ответов на вопросы анкеты «Деонтологические основы службы и профессионально-имиджевой составляющей деятельности полиции» 90,9% опрошенных отмечают, что в настоящее время происходит становление новой модели взаимодействия полиции и гражданского общества. Это, в свою очередь, требует пересмотра традиций и практики взаимодействия с населением (50,0% опрошенных), вместе с тем, 22,7% считают, что сложившаяся на сегодняшний день система взаимодействия полиции и общества не нуждается в пересмотре. По мнению 95,6%, этико-деонтологический аспект профессиональной подготовки оказывает существенное влияние на качество выполнения служебных обязанностей, в частности, в сфере взаимодействия с различными категориями населения, институтами гражданского общества (вместе с тем 45% соглашались с тем, что развитие общекультурной компетентности и этикодеонтологической культуры, в первую очередь, – результат установки на непрерывный (самостоятельный) профессионально-личностный рост).

С целью выявления факторов, связанных с развитием/деформацией деонтологической культуры в условиях служебной деятельности, сотрудникам органов внутренних дел было предложено указать те проблемы профессионально-нравственного характера, которые, по их мнению, наиболее трудно разрешимы, имеют наибольший деструктивный потенциал.

Среди наиболее сложных проблем были отмечены такие, как высокие психологические и эмоциональные нагрузки, обусловленные спецификой службы (50%); необходимость заботиться только об общем благе иногда в ущерб собственным интересам (31,8%); необходимость глубокой эмоциональной и личностной включенности при выполнении служебного долга и несоответствие идеалов службы, которые декларируются, реальным традициям и условиям выполнения служебных обязанностей (по 27,2%); стремление соответствовать идеальному образу сотрудника полиции (22,7%); высокие требования к личной дисциплине, ответственности, культуре и необходимость скрывать свое негативное отношение к тем категориям населения, с которыми приходится работать (по 13,6%).

Распределение ответов указывает на достаточно высокий уровень социально-психологической напряженности служебной деятельности, связанной с перманентной ситуацией морального выбора стратегии поведения в различных ситуациях (дискретностью), динамичным характером этих ситуаций, необходимостью готовности к мобилизации личностных психологических, духовных, когнитивных ресурсов.

Вместе с тем противоречащим складывающейся закономерности является распределение ответов на вопрос анкеты «Считаете ли Вы, что сотрудники полиции находятся в состоянии постоянного риска профессиональной личностной деформации?» Так, 36,3% опрошенных ответили на данный вопрос отрицательно (при этом каждый из отвечающих отмечал варианты, связанные с признанием наличия высоких психологических и эмоциональных нагрузок; необходимостью заботиться только об общем благе, иногда в ущерб собственным интересам; высокими требованиями к личной дисциплине, ответственности, культуре при выборе наиболее травмирующих проблем профессионально-нравственного характера).

Результаты оценки ответов респондентов на вопросы, раскрывающие темпоральные стратегии (планирование и распределение бюджета времени), позволяют выявить ситуацию, связанную с тем, что недооценка факторов профессиональной деформации является одним из условий, обуславливающих недостаточную самомотивацию на включение проблем непрерывного профессионально-личностного роста и функциональной грамотности в категорию приоритетных и «жизненно необходимых».

Среди наиболее негативных проявлений профессиональной личностной деформации сотрудниками отмечены такие, как формирование стереотипов восприятия личности сквозь призму специфики профессиональной деятельности и перенос данных стереотипов на оценку окружающего мира в целом (45,5%), перманентное состояние ролевого конфликта (утрата способности разграничивать профессиональную, общественную, личную сферы жизни), бескомпромиссная уверенность в собственной правоте и нетерпимое отношение к критике (по 36,3%); равнодушное отношение к проблемам и нуждам людей (27,2%).

Необходимо отметить, что выявленная тенденция к недооценке наличия и влияния факторов профессиональной личностной деформации (а отвечающие преимущественно оценивали ее проявления как гипотетические, не проецировали ее на собственный профессионально-личностный статус) также обуславливает снижение мотивации к целенаправленной организации мероприятий (в рамках самообразования), направленных на обеспечение непрерывного профессионального саморазвития. В результате у значительной части действующих сотрудников органов внутренних дел формируется установка, ориентирующая на стихийную организацию данных процессов.

Вместе с тем снижение темпов формирования и проявления негативных последствий перечисленных рисков способно обеспечить непрерывное самосовершенствование деонтологического мировоззрения, профессионально-функциональной грамотности сотрудников органов внутренних дел, включающее формирование и сохранение ценностного отношения не только к формальным принципам правоохранительной деятельности, но и населению (гражданскому обществу). Это, в свою очередь, достижимо путем формирования социальной компетентности и культуры сотрудников органов внутренних дел, основанной на знании структуры современного российского гражданского общества, проблем и специфики образа жизни различных категорий населения, технологий взаимодействия не только с гражданами – представителями неблагополучной

среды, но и с «обычными» гражданами – представителями различных социально-профессиональных групп.

В рамках ответов на вопросы анкеты опрошиваемые указали на необходимость дополнительных знаний о структуре и специфике российского гражданского общества (68%); специфике и особенностях образа жизни, поведения различных социально-демографических групп населения (54,5%); технологиях смежных профессий, необходимых для эффективного взаимодействия (общения) с представителями средств массовой информации, институтов гражданского общества, различных категорий населения (36,3%).

В свете оценки результатов ответов на вопросы относительно совершенствования модели взаимодействия полиции и институтов гражданского общества установка опрошиваемых на расширение общекультурной и коммуникативной компетенции, совершенствование навыков взаимодействия с институтами гражданского общества (в частности СМИ) представляется недостаточно выраженной. Результаты ответов также коррелируются с темпоральными стратегиями (отсутствие или крайне низкий процент в структуре бюджета времени затрат на мероприятия, направленные на целенаправленное обеспечение профессионального личностного роста, функциональной грамотности).

При оценке уровня необходимого участия полиции в решении социальных проблем опрошиваемыми указаны следующие сферы, в совершенствовании которых, по их мнению, однозначно должны принимать участие сотрудники полиции: повышение гражданской ответственности и правовой культуры населения (81,1%); патриотическое воспитание подростков и молодежи (77,2%); помощь в создании и поддержка общественных объединений и волонтерских организаций правоохранительной направленности (54,5%).

По мнению опрошиваемых (100%), помощь населения всегда являлась одним из важнейших условий эффективности деятельности полиции. При этом только 36,3% из них указывают на то, что полиция полностью готова к социальному партнерству с населением; 45,5% указывают на то, что полиция готова к сотрудничеству при определенных условиях (условия предъявляются по отношению к гражданам); 18,1% указывают на то, что полиция недостаточно готова к новым моделям сотрудничества, так как не рассматривает население как серьезного «партнера».

В свете сопоставления распределений ответов на данный вопрос с анкетами, оценивающими имиджевую составляющую и темпоральные стратегии, возможность осуществления социального партнерства при определенных условиях и ситуация, связанная с недостаточно высокой оценкой населения как серьезного «партнера», указывает на необходимость расширения границ профессионально-деонтологической компетенции, совершенствование общесоциальных знаний и навыков в области профессионального общения с различными категориями населения и институтами гражданского общества.

БЛОК «РУССКИЙ ЯЗЫК»

Важнейшим профессиональным качеством для сотрудников полиции является речевая культура, характеризующаяся способностью отбирать и использовать оптимальные языковые средства в каждой конкретной ситуации право-творчества и правоприменения.

Для сотрудника полиции речевая культура является ориентиром профессионального поведения, поскольку их профессиональная деятельность является коммуникативно ориентированной, так как для них взаимодействие с людьми является обязательной формой профессиональной деятельности.

Наиболее часто повторяющиеся ошибки: произносительные, орфографические, пунктуационные, неправильное образование формы множественного числа имени существительного, нарушение норм склонения числительных, нарушение норм склонения фамилий.

Подобные ошибки являются типичными, их возникновение обусловлено языковой небрежностью, смешением разных языковых явлений, недостаточным владением языком, то есть, как правило, связаны с отсутствием способности оценивать лексическую и грамматическую правильность.

Создание письменных текстов представляет одну из важных составляющих профессиональной деятельности. Профессиональная речь сотрудника полиции – это форма литературного языка, поэтому обязательным требованием является строгое соблюдение норм, что является главным условием культуры речи. Всякое отклонение от литературной нормы препятствует точному восприятию содержания передаваемой юридически значимой информации. Необходимо быть внимательными в выборе слов, в построении грамматических конструкций, так как служебные и процессуальные документы должны быть написаны безукоризненно.

Приведенные фрагменты социологического исследования актуализируют значимость концепта «личная образовательная биография», постулируемого в рамках моделирования условий системы непрерывного образования, основой которой является установка на расширение гуманитарного пространства образовательной организации, внутри которого каждый определяет свою индивидуальную образовательную стратегию (на основе которой формируется «личная образовательная биография» и установка «образование через всю жизнь»)).

Наиболее наглядными образцами формирования эффективной личной «образовательной биографии» является мотивированное стремление обучающихся различных уровней (профессиональная подготовка, бакалавриат, специалитет) к возвращению для получения образования более высоко уровня (в частности по направлениям подготовки кадров высшей квалификации), переподготовки и повышения квалификации, самостоятельному обеспечению профессионально-личностного роста.

Таким образом, можно констатировать, что приоритетным направлением совершенствования системы подготовки кадров для органов внутренних дел, а также создания условий для непрерывного повышения профессионально-функциональной грамотности действующих сотрудников, создания научно-методологических, технологических основ инновационных стратегий развития образовательных организаций МВД России как лидеров институционализации полиции и профессии «полицейский» является моделирование и внедрение концептосферы системы непрерывного образования в вузах МВД России.

Отмеченные инновационные траектории подготовки высококвалифицированных сотрудников органов внутренних дел, продиктованные принципами компетентностного и деонтологического подходов, направленных на выработку способности к непрерывному профессиональному и личностному росту, соотносятся с новыми ориентирами кадровой политики МВД России. Речь идет о принципиальном повороте кадровой политики в направлении воспитания профессиональных, морально-этических и эстетических качеств сотрудника, качественного улучшения всей системы формирования и развития кадрового потенциала органов внутренних дел¹.

¹Пашин В.М., Кобозев А.А. Указ. раб. С. 29.

Глава 3.

Эффективный контракт

как инструмент инновационного развития научного потенциала образовательных организаций системы МВД России (о концепции реализации)

Формирование и утверждение новой стратегии развития образовательной организации системы МВД России в свете многовекторности ее научно-образовательной деятельности определяет необходимость постепенной трансформации модели управления образовательным пространством, ориентированном на развитие кадрового потенциала органов внутренних дел посредством моделирования концептосферы системы непрерывного образования в сторону повышения мобильности. В данном контексте внедрение элементов проектного и кластерного подходов к организации образовательного пространства вуза системы МВД России, ставшее практикой последних лет, обеспечивает повышение ее адаптационного, интеграционного и мобилизационного потенциала и синергию саморазвивающегося научно-образовательного пространства.

Система проектного управления основывается на внедрении элементов инновационных форм организации образовательного пространства (создания интегрированной системной многовекторной образовательной стратегии), не разрушающем при этом традиционную систему организационно-управленческой модели образовательной организации системы МВД России. Это позволяет не кардинально перестроить (что не должно происходить в ведомственной организации, для которой линейная модель управления является органичной и оптимальной) организационно-управленческую модель, а обеспечить дополнительный организационный импульс для мобилизации интеллектуального, социального, духовного потенциала вуза системы МВД России как многовекторной самоорганизующейся системы.

Специфический принцип проектной модели управления научно-образовательным инновационным пространством состоит в интенсификации, развитии и комплексной поддержке научно и технологически обоснованных инициатив подразделений (отделов, кафедр, факультетов) в области создания универсальных научно-образовательных кластеров как центров инновационного развития кадрового потенциала органов внутренних дел, реализации фундаментальных и прикладных научных исследований, направленных на повышение потенциала ведомственной науки в целом. Это обусловлено, в частности, и тем, что показателем фактической включенности кадрового потенциала вуза (в первую очередь научно-педагогических кадров – как ключевых сотрудников образовательных организаций) в реализацию стратегических целей ведомственной научно-образовательной политики является академическая устойчивость или, наоборот, неустойчивость образовательной организации. В случае формального участия в реализации стратегических задач качество образовательной системы

и уровень научно-инновационного потенциала вузов, ради которых они и поддерживаются государством, обществом и профессиональными сообществами, снижаются. Учитывая тот факт, что образовательные организации системы МВД России позиционируются как «локомотивы» ведомственной науки и системы формирования и реализации принципов новой кадровой политики в органах внутренних дел, низкие показатели процессов и результатов образовательной и научной деятельности обуславливают снижение репутационно-имиджевого, социального, профессионального, аксиологического капитала правоохранительной системы в целом.

В данном контексте методологически важным является обоснование сущности кластерного подхода и технологии внедрения его принципов в научно-образовательном пространстве вуза. Проблему интерпретации обуславливает тот факт, что до настоящего времени разработка сущности и стратегии кластерного подхода осуществлялась преимущественно в экономической среде.

В общем виде кластеры являются организационной формой консолидации усилий заинтересованных сторон для достижения конкурентных преимуществ в условиях глобализации экономики. В свете этого кластером является совокупность согласованно действующих на основе общей цели субъектов, которые объединены определёнными договорными отношениями. Таким образом, в качестве основы реализации кластерного подхода можно выделить несколько ключевых моментов:

- во-первых, наличие ключевой цели;
- во-вторых, наличие организационной и нормативной правовой основы совместной деятельности субъектов;
- в-третьих, наличие разработанных механизмов интеграции между субъектами, объединяющимися в кластер;
- в-четвёртых, наличие механизма управления реализацией кластерного подхода;
- в-пятых, наличие технологий реализации кластерного подхода для реализации ключевой цели.

В контексте образовательной системы и реализации стратегий формирования кадрового потенциала кластер представляет собой объединение, для которого не свойственна строгая иерархия субъектов и линейная модель управления, что является продуктивным в контексте объединения для решения интегрированной цели заинтересованных сторон, функции которых могут быть разнонаправленными. Например, для создания интегрированного локального сообщества, целью которого является выработка и реализация новой кадровой политики в органах внутренних дел на основе учета модернизационного потенциала страны, требований социального заказа государства и гражданского общества, потребностей органов внутренних дел в высококвалифицированных кадрах, необходима гибкая система взаимодействий.

В указанном контексте кластер рассматривается как единое образовательное пространство, созданное на основе взаимодействия образования, науки, практической деятельности, требований широкого социального контекста, для реализации инновационных стратегий формирования и развития кадрового по-

тенциала органов внутренних дел МВД России. Большое значение приобретает вопрос содержания и технологий образовательного процесса, основанного на принципах компетентностного подхода.

В этом контексте оптимальным представляется принцип встраивания профессионально-практических навыков на основе базовых компетенций в содержание и технологии обучения. Особенностью и преимуществом данного подхода является то, что отказ от увеличения учебной нагрузки на обучающегося компенсируется потенциалом эффективных образовательных технологий, методик. Вопрос «Чему учить?» замещается вопросом «Для чего учить?». В этой связи необходимо подчинить содержание учебных дисциплин проблеме развития профессиональных умений и качеств, профессионально-личностного развития обучающегося. Складывается переход от простого понимания профессиональной грамотности к новому ее прочтению, связанному с умением использовать профессиональные знания в различных жизненных ситуациях, повышать функциональную профессиональную грамотность, профессиональную компетентность, выстраивать индивидуальную профессиональную биографию.

Принципиальным требованием кластерного подхода является вовлечение в научно-образовательный процесс представителей ведомственного профессионального сообщества (специалистов-практиков). Следуя социологической традиции, локальную платформу можно было бы назвать локальным сообществом. В этой традиции понятие сообщества предполагает определенным образом упорядоченный набор социальных связей, основанных на чем-либо общем для всех участников данных отношений. С точки зрения функционального подхода, локальное сообщество подразумевает социальные отношения, характеризующиеся интеграцией, солидарностью, взаимной ответственностью, продолжительностью во времени. Региональное (межрегиональное) профессиональное сообщество в области инновационного развития кадрового потенциала органов внутренних дел включает субъектов теоретического знания (образовательные организации МВД России) и субъектов практического поля правоохранительной деятельности.

Предмет взаимодействия вузов системы МВД России и практических органов в рамках локальной платформы предполагает:

- построение компетентностной модели полицейского с точки зрения профессионала-практика, работающего в реальном практическом поле;
- совместное участие в выработке критериев качества подготовки специалистов;
- реальную экспертизу жизнеспособности, эффективности, целесообразности методов обучения;
- развитие моделей профессионального общения сотрудников органов внутренних дел с различными категориями граждан и внедрение их в практику территориальных органов внутренних дел.

Принципы формирования локальной профессиональной платформы:

принцип предметности определяется непосредственным предметом взаимодействия образовательных организаций и территориальных органов внутренних дел (формирование кадрового потенциала органов внутренних дел);

принцип ориентации на выработку инновационных моделей образовательной деятельности;

принцип проектного обучения и взаимодействия;

принцип мобилизации, интеграции и рационального использования имеющихся ресурсов.

Основные образовательные задачи:

- адаптация основных профессиональных образовательных программ к требованиям органов внутренних дел МВД России;

- модернизация содержания и технологий проведения семинарских и практических занятий, курсовых и дипломных работ с использованием материалов практической деятельности;

- развитие новых форм подготовки специалистов: ускоренной, дистанционной, целевой – по индивидуальным заявкам органов внутренних дел России;

- разработка новых курсов учебных дисциплин, написание учебников, учебных пособий, практикумов и методических указаний на базе использования современных информационных технологий обучения (электронные и мультимедийные учебные пособия);

- развитие системы активной поддержки самостоятельной работы обучающихся на базе дистанционных компьютерных технологий;

- осуществление мониторинга уровня подготовки обучающихся на разных этапах обучения.

Таким образом, формирование образовательного пространства вузов системы МВД России на основе принципов проектного управления включает:

- внедрение кластерных форм организации интегрированного научно-образовательного пространства и соответствующих моделей их организационно-управленческого сопровождения;

- разработку и апробацию критериальных моделей и системы инструментария оценки качества научно-образовательных процессов, готовности к внедрению инновационных практик;

- совершенствование системы квалификационных требований (профессиональных стандартов) к управленческим и научно-педагогическим кадрам с учетом современных требований к качеству образовательной и научно-исследовательской деятельности в контексте многовекторной образовательной модели вузов системы МВД России;

- внедрение квалитологических и квалиметрических подходов (элементов системы менеджмента качества образовательных услуг и основных процессов), в частности через систему разноцелевых мониторингов, обеспечивающих эффективность моделирования концептосферы системы непрерывного образования, проектирование и реконструкцию профессиограммы сотрудника органов внутренних дел МВД России;

- создание и развитие инновационных научно-образовательных центров в структуре образовательных организаций системы МВД России;

- разработку адаптивной, дифференцированной системы комплексных показателей оценки инновационного научно-образовательного потенциала вуза системы МВД России и результативности стратегий его повышения в соответ-

ствии с общесоциальными и ведомственными приоритетами в области развития науки и формирования кадрового потенциала органов внутренних дел.

В свете этого в контексте обсуждения основных направлений новой кадровой политики МВД России в органах внутренних дел утверждается необходимость «инициировать научные исследования, направленные на совершенствование действующей системы мотивации к оперативно-служебной деятельности. Подготовить и провести эксперимент, направленный на обоснование возможностей перехода в системе органов внутренних дел от жестко установленных должностных окладов руководящего состава, научно-педагогических кадров к индивидуальным окладам по контрактной системе (*эффективный контракт – авт.*), привязывающей денежное вознаграждение к уровню и качеству выполнения обязанностей, а также на разработку четких стандартов и современного механизма оценки выполнения функций и полномочий руководящим составом в количественных показателях»¹.

Эффективность реализации планируемых изменений сопряжена с объективной необходимостью реализации системы подготовительных этапов, направленных на диагностику исходного состояния функционирования образовательной организации системы МВД России (в свете квалитетических подходов оценивается не только уровень и качество самого научно-образовательного пространства, степень целостности образовательной политики и эффективность организационно-управленческой модели, но, например, показатель сопротивляемости сотрудников внедряемым инновациям); планирование и моделирование системы мероприятий по подготовке к внедрению инноваций, прогнозирование и профилактику возможных рисков; создание адекватных организационных условий и гибкой системы анализа и контроля эффективности и негативных проявлений вводимых инноваций. Система анализа, прогнозирования, контроля, основанная на мониторинговых технологиях, позволяет создать условия для поэтапного, «безопасного» перехода к системе эффективных контрактов.

В Плане мероприятий («дорожная карта») «Изменения в системе подготовки кадров для органов внутренних дел российской Федерации, направленные на повышение эффективности образования и науки» на 2014-2016 годы и на период до 2018 года (с изменениями на 2017-2018 годы) определены основные приоритеты модернизации сферы среднего и высшего профессионального обучения, науки и технологий, определяющие параметры повышения эффективности и качества образовательных услуг, выполняемых научных работ, соотношенные с этапами перехода к эффективному контракту. В качестве основных направлений изменений выделены:

- повышение эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования системы МВД России;
- повышение качества реализации основных профессиональных образовательных программ;
- повышение эффективности научно-исследовательской деятельности;

¹ Пашин В.М., Кобозев А.А. Указ. раб. С. 19.

- развитие кадрового потенциала высшего образования на основе внедрения механизмов эффективного контракта с научно-педагогическими кадрами;
- информационное и мониторинговое сопровождение приоритетных направлений изменений.

Практика внедрения в академическую и научную среду механизмов «эффективного контракта» как технологии повышения уровня социальной и экономической эффективности научно-образовательной деятельности вузов является широко распространенной в странах Европы и в Соединенных Штатах Америки. Впервые термин «эффективный контракт» в контексте постановки стратегических задач отечественной системы образования и науки «был использован ректором НИУ ВШЭ Я.И. Кузьминовым в докладе Комиссии по интеллектуальному потенциалу нации «Образование и общество: готова ли Россия инвестировать в свое будущее?» На заседании Общественной палаты Российской Федерации было отмечено, что эффективный контракт – это тот уровень оплаты труда, который позволит специалисту не искать подработки и тем более не уходить на работу в иную сферу; получаемой им зарплаты должно быть достаточно не только на достойное содержание семьи, но и на собственное профессиональное развитие. Я.И. Кузьминов также добавил, что эффективный контракт будет положен в основу поэтапного совершенствования оплаты труда в бюджетной сфере. В конечном счете, как выяснилось позже, речь фактически шла о внедрении механизма рыночных отношений в академическую среду»¹.

В целом, эффективный контракт чаще всего рассматривается в двух аспектах: 1) как часть трудового договора, оформленная в виде дополнения к нему; 2) в виде принимаемых сотрудником по обоюдному согласию сторон дополнительных обязательств, выполнение которых поручает ему работодатель.

В первом случае научно-педагогический состав образовательных организаций обязан планировать свою научно-исследовательскую, учебно-воспитательную деятельность в соответствии с перспективными стратегическими планами развития вуза, реализуемыми инновационными проектами, отчитываться в установленном порядке о проделанной в данном контексте работе и её результатах. Во втором – эффективный контракт рассматривается как особый инструмент реализации социально-трудовых отношений, действующий дополнительно к основному трудовому договору в контексте предусмотренных в вузе стимулирующих выплат². Необходимо отметить, что во втором случае эффективный контракт не изменяет условий трудового договора.

Таким образом, эффективный контракт представляет собой одну из разновидностей трудовых контрактов, практикуемых в академической и научной среде. Данная форма получила широкое распространение в образовательных организациях Соединенных Штатов Америки и стран Западной Европы при

¹ Сенашенко В.С., Халин В.Г. Об эффективном контракте в высшей школе России // Высшее образование в России. 2015. № 5. С. 29.

² См. напр.: Боровская М.А., Масыч М.А., Шевченко И.К. Эффективный контракт в системе стимулирования научно-педагогических работников // Высшее образование в России. 2013. № 5. С. 13-20.

оформлении трудовых отношений с научно-педагогическими кадрами¹. В эффективном контракте как разновидности трудового договора конкретизированы его квалификационные характеристики, служебные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных), других видов услуг, а также меры социальной поддержки.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат рассчитываются в зависимости от уровня квалификации, сложности выполняемых профессиональных задач, их соотношения с приоритетными направлениями и показателями инновационной деятельности.

Российские исследователи (Е.Н. Богачев, В.Н. Васильев, А.А. Воронин, А.В. Федотов, В.В. Чекмарев, М.М. Юдкевич) говорят об эффективном контракте как одном из неизбежных эффектов, возникающих при внедрении экономических инструментов управления системой российского образования и системы менеджмента качества образовательных услуг в контексте перехода к так называемому академическому капитализму².

Рассматривая сущность и проблемы внедрения механизмов «эффективного контракта» в академической среде можно также рассмотреть его как элемент квалитологического подхода и квалитметрической системы, разработанных в соответствии с принципами модели всеобщего управления качеством. По мнению специалистов, в частности ректоров опорных университетов Российской Федерации, позиционируемых как центры инноваций и регионального развития страны, «эффективный контракт» позволяет оптимизировать процесс решения актуальных практических задач комплексного преобразования образовательной политики вуза (в том числе системы планирования, целеполагания, мобилизации потенциала и распределения ресурсов) и основных направлений деятельности в соответствии с четко определенными показателями и критериями.

Дифференциация критериальных систем оценки эффективности деятельности обусловлена внешними и внутренними факторами. В качестве базовых внутренних факторов выделяются такие, как:

- квалификационные характеристики конкретных категорий и профессиональных групп сотрудников (работников);
- специфика и сложность выполняемых профессиональных задач и степень участия в реализации приоритетных целей развития образовательной организации;
- результативность, качество выполнения профессиональных функций;
- соответствие инфраструктуры образовательной организации, наличных ресурсов, иных условий современным требованиям.

¹ Контракты в академическом мире / сост. и науч. ред. М.М. Юдкевич. – М.: Высшая школа экономики, 2011. - 392 с.

² Термин обосновывается американскими исследователями Ш. Слотером, Л. Лесли как рыночная или рыночноподобная деятельность образовательных организаций и преподавателей по привлечению внешних денежных средств. Авторы отмечают, что впервые медицину и естественные науки как предприятия государственного капитализма рассматривал М. Вебер.

К базовым внешним факторам можно отнести:

- структуру потребностей потенциальных работодателей (в данном случае практических органов внутренних дел МВД России) в высококвалифицированных кадрах; степень их удовлетворенности качеством подготовки выпускников и организацией системы непрерывного образования как стратегии формирования и совершенствования кадрового потенциала;

- уровень профессиональной адаптации и «закрепляемости» выпускников на местах службы;

- практику взаимодействия с институтами гражданского общества по ключевым проблемам проектирования профессиограммы сотрудника органов внутренних дел и разработки кадровой стратегии. Данный аспект также важен с точки зрения повышения репутационно-имиджевого потенциала органов внутренних дел МВД России;

- качество фундаментальных и прикладных научных исследований, степень внедрения их результатов в практику решения комплекса актуальных проблем органов внутренних дел МВД России, в частности в области кадровой политики.

Практическая реализация системы мероприятий, направленной на повышение эффективности и качества научно-образовательной деятельности, является сложной стратегической задачей, соотносится с целями формирования и совершенствования кадрового потенциала органов внутренних дел МВД России в свете новой кадровой политики в органах внутренних дел.

Необходимо отметить, что вопросы поэтапного перехода к механизмам эффективного контракта являются дискуссионными. Выработка адекватных моделей внедрения изменений, сопряженных с переходом к эффективному контракту, пока представляет собой эксперимент, направленный на выявление преимуществ такой системы работы и сопутствующих рисков и угроз. То есть практика вырабатывается «на перекрестке мнений».

Дискуссии вызывают многие аспекты системы эффективных контрактов от нормативного правового обеспечения новой модели, выработки единых подходов к обоснованию дифференцированной оценки качественных и количественных показателей эффективности как каждого научно-педагогического сотрудника в зависимости от категории, к которой он относится, так и вуза в целом до соотнесения традиционных функций образовательной организации и специфики его капитала с коммерческой и экономической целесообразностью деятельности. Например, для вузов и научных организаций, имеющих статус автономных, в качестве показателя эффективности и средства дальнейшего развития интегрированных ресурсов указывается такой финансовый инструмент, как получение роялти¹.

¹ Роялти в наиболее широком смысле представляет собой вид лицензионного вознаграждения, периодическую компенсацию за использование патентов, авторских прав, проектов, франшиз, природных ресурсов и других видов собственности.

Вместе с тем, в сегодняшней повестке, определяющей стратегические и приоритетные направления развития системы образовательных организаций, как уже отмечалось выше, все чаще наряду с экономическим и коммерческим «успехом» от внедрения интеллектуальных технологий озвучиваются и рекламируются социально-гуманитарные, культурные кейсы. В качестве основной цели внедрения технологий академических эффективных контрактов постулируется развитие человеческого капитала не только самой образовательной организации, но и общества в целом через систему создания и реализации наукоемких социально-ориентированных проектов.

Необходимо отметить, что для ведомственных образовательных организаций (в частности, вузов системы МВД России), имеющих такой правовой и экономический статус, как казенные организации, поэтапное внедрение механизмов «эффективного контракта» сопряжено со специфическими интерпретациями данной модели.

Как минимум в свете специфики организационно-управленческой модели (линейной) в вузах системы МВД России и решения проблем «академической мобильности» научно-педагогических кадров переход к системе экономических контрактов требует в первую очередь разработки показателей результативности деятельности управленческого звена (а уже после научно-педагогических сотрудников). Это поясняется неизбежной сопряженностью поэтапного перехода вузов системы МВД России к механизмам эффективного контракта с трансформацией модели управления в сторону частичной децентрализации и самоорганизации (этот аспект обсуждался выше). Указанные изменения по объективным причинам сопряжены с риском относительной неустойчивости традиционной организационно-управленческой системы и необходимостью выработки новых, адекватных рискам и угрозам, инструментов управленческого сопровождения и организационных форм реализации основных направлений деятельности. В целом выработка продуктивных маршрутов функционирования в условиях изменений (особенно в начальный переходный период) определяется гибкостью управленческого инструментария (переход от жесткого планирования и контроля к проектированию, моделированию, анализу и сопровождению), способностью грамотно мобилизовать потенциал образовательной организации, выбрать области, требующие усиления самоорганизационных процессов, организовать оптимальную систему взаимодействия и обратной связи между субъектами внедрения инноваций, распределения ресурсов.

В данном контексте необходимо отметить, что практика внедрения механизмов эффективного контракта в образовательных организациях системы МВД России не будет соотноситься с аналогичным процессом в вузах автономного и бюджетного типа, не имеющих ведомственной подчиненности. В ведомственных образовательных организациях невозможно внедрение в чистом виде экономической составляющей данной системы.

Таким образом, применительно к условиям вузов системы МВД России правомерно утверждать о возможности внедрения элементов эффективного контракта в том объеме, в котором его можно позиционировать как технологию, обеспечивающую интенсификацию инновационных процессов и транс-

формаций в свете реализации ведомственного и общесоциального заказа на формирование социального, профессионального, культурного, репутационно-имиджевого капитала правоохранительных органов, в частности через формирование и совершенствование кадрового потенциала органов внутренних дел МВД России.

Это обусловлено тем, что помимо научной, юридической, практической обоснованности положений новой кадровой политики МВД России в органах внутренних дел, «ее характеристиками должны выступать:

- связь со стратегией;
- ориентация на долгосрочное планирование (и прогнозирование – авт.);
- значимость роли кадрового корпуса соответствующих служб и подразделений органов внутренних дел;
- обеспечение благоприятных условия для повышения мотивации служебной деятельности;
- круг взаимосвязанных функций и процедур работы с персоналом (в частности, в контексте интеллектуального и профессионально-личностного роста на всем протяжении служебной деятельности – авт.)»¹.

Таким образом, требования социального заказа со стороны государства и общества, соотнесение приоритетов ведомственного развития с общесоциальным контекстом являются не только одними из ведущих причин реформирования органов внутренних дел МВД России на современном этапе развития российского общества, но и разработки инновационных стратегий развития и совершенствования кадрового потенциала (шире человеческого, социального, ценностного капитала), сопряженных с уровнем развития ведомственной науки, социальных и гуманитарных технологий, образовательного потенциала. В условиях же продолжающегося реформирования органов внутренних дел МВД России задача инновационного развития кадрового корпуса имеет тенденцию к еще большей актуализации. Не случайно в «Дорожной карте» дальнейшего реформирования органов внутренних дел Российской Федерации повышение кадрового профессионализма названо в качестве одного из приоритетных направлений.

Практическая реализация системы мероприятий, направленных на повышение качества и эффективности научно-образовательной деятельности вузов системы МВД России в свете реализации приоритетных направлений ведомственного развития и принципов новой кадровой политики МВД России в органах внутренних дел, является сложной стратегической задачей. В документах, определяющих стратегические направления этой деятельности в качестве одной из технологических моделей, утверждается «эффективный контракт».

Как и в ситуации, связанной с концептуальной и методологической проработкой модели непрерывного образования в контексте многовекторной стратегии образования и науки в вузах системы МВД России, концептуальную и технологическую основу внедрения планируемых изменений составляют:

- *компетентностный подход* как парадигмальная, технологическая, мировоззренческая установка образовательной модели;

¹ Пашин В.М., Кобозев А.А. Указ. раб. С. 51-52.

- *процессный подход*, являющийся системообразующим принципом системы менеджмента качества и утверждающий необходимость управления деятельностью и соответствующими ресурсами как процессами для повышения эффективности и создания предпосылок перехода к управлению по результатам (в западных моделях управления долгое время господствовал принцип управления по целям, который в последнее десятилетие был признан недостаточно эффективным);

- *кластерный подход*, обеспечивающий формирование на принципах проектного управления новых организационно-концептуальных форм и моделей интегрированного образовательного пространства вуза системы МВД России;

- внедрение системы *социологического мониторинга*, обеспечивающей принятие управленческих решений на основе фактов (анализ данных и информации). Данный принцип предусматривает необходимость создания аналитического базиса, обеспечивающегося комплексной диагностикой (на основе развитой системы мониторинга) качества основных процессов, удовлетворенности внешних и внутренних потребителей, внешней и внутренней среды.

Рассматривая риски, связанные с внедрением механизма эффективного контракта в образовательных организациях системы МВД России, можно выделить такие, как излишняя формализованность критериев оценки эффективности научно-образовательной деятельности; их слабая дифференциация в зависимости от специфики научно-образовательной деятельности сотрудников разной квалификации, относящихся к одной профессиональной категории (например: профессор – преподаватель) либо напротив слишком выраженная дифференциация, отражающаяся на уровне оплаты труда.

Внедрение механизма эффективного контракта требует значительной мобилизации инновационного научно-образовательного потенциала образовательной организации. Сложные пути решения данной задача получает в условиях ведомственных вузов, для которых свойственны преимущественно линейная организационная структура, ограничения экономической и академической свобод, отсутствие финансируемых внешними заказчиками научно-исследовательских работ, фрагментарное внедрение проектных структур и более низкая мобильность в сравнении с образовательными организациями автономного и бюджетного типов, структура которых во многом децентрализована и управляется по проектно-кластерному типу, в их структуре созданы аналитическо-мониторинговые центры и подразделения. Большая часть таких образовательных организаций на протяжении 5-10 лет реализуют балльно-рейтинговую систему оплаты труда профессорско-преподавательского состава, в свете этого критериальная модель оценки эффективности научно-образовательной деятельности получила достаточно длительную апробацию и методическую отработку. Данный задел во многом облегчает задачу поэтапного перехода образовательных организаций к системе эффективного контракта и внедрения опыта вузов, выступавших в этом процессе в качестве опорных экспериментальных площадок.

Еще одним технологическим преимуществом в контексте внедрения механизмов эффективного контракта является степень интеграции в целостную образовательную политику вуза принципов системы менеджмента качества

образовательных услуг и научно-инновационного, интеллектуального проектирования, репутационно-имиджевых оценок деятельности:

- ориентация на потребителя (в частности, («дорожная карта») «Изменения в системе подготовки кадров для органов внутренних дел Российской Федерации, направленные на повышение эффективности образования и науки» на 2014-2016 годы и на период до 2018 года (с изменениями на 2017-2018 годы) в качестве основного фактора оптимизации сети образовательных учреждений высшего образования утверждает потребности территориальных органов МВД России, а их удовлетворенность рассматривает как основной критерий оценки качества образовательных услуг);

- лидерство руководящего звена образовательной организации. Так как основной целью выработки и реализации организационно-управленческой модели является обеспечение единства целеполагания, планирования, моделирования, анализа, контроля ключевых функций и направлений деятельности, в частности, выявления соответствия их содержания и качества задачам инновационного развития;

- процессный подход, являющийся основным принципом системы менеджмента качества, утверждающий необходимость управления деятельностью и соответствующими ресурсами как процессами для повышения эффективности и создания предпосылок перехода к управлению по результатам;

- системный подход, обеспечивающий управление интегрированными процессами и ресурсами формирования единого научно-образовательного пространства с точки зрения стратегии синергии жизнедеятельности саморазвивающейся образовательной среды вуза системы МВД России;

- постоянное улучшение деятельности образовательной организации, постулируемое в качестве одной из основных целей и идеологии, в рамках которой дефект продукции (рекламации со стороны работодателей, низкая эффективность профессиональной адаптации выпускников и их закрепляемости на местах службы, низкая удовлетворенность внешних и внутренних потребителей и т.д.) должен рассматриваться как дефект системы и концепции взаимодействия всех основных процессов в области реализации научно-образовательной, экономологической, инновационной, коммуникативной и других функций вуза, в частности, организационно-управленческого сопровождения их реализации;

- принятие управленческих решений на основе фактов (анализ данных и информации). Данный принцип предусматривает необходимость создания аналитического базиса, обеспечивающегося комплексной диагностикой (на основе развитой системы мониторинга) качества основных процессов, удовлетворенности внешних и внутренних потребителей, вызовов и угроз внешней и внутренней среды;

- эффективные отношения с потенциальными работодателями и широкой социальной средой по вопросам профессиональной ориентации, кадрового отбора, выработки кадровой стратегии и разработки профессиограммы сотрудника органов внутренних дел МВД России.

Как уже отмечалось в контексте обоснования стратегии образования в вузах системы МВД России внедрение инновационных технологий требует определенной трансформации образовательной политики. Это обусловлено необходимостью определенного расширения академических свобод образовательных организаций, в частности, в контексте формирования совместно с практическим органами внутренних дел МВД России интегрированной локальной платформы по инновационному развитию кадрового потенциала органов внутренних дел. Основной задачей в данном контексте является разработка наиболее оптимальных сценариев реализации изменений в области научно-образовательной деятельности, сопряженных с этапами внедрения механизмов эффективного контракта, и прогнозирование дальнейших тенденций и рисков инновационного развития образовательных организаций. Стратегической целью инновационного развития образовательных организаций системы МВД России в свете внедрения механизмов эффективного контракта является создание условий для самовоспроизводства ресурсов.

Реализация обозначенных изменений и целей в области инновационного развития требует серьезных усилий для обеспечения согласованности и координации деятельности по достижению запланированных результатов, мобилизации потенциала и эффективного распределения ресурсов. Как отмечает Г.В. Атаманчук, любая коллективная деятельность, направленная на достижение четко обозначенных результатов, «нуждается в управлении и таком его важном проявлении, как организационный момент»¹. В данном контексте «организовывать» означает располагать людей в пространственной (определение уполномоченных структур, ответственных за достижение конечных результатов деятельности) и функциональной (роли в ключевых процессах, конкретные виды работ) координатах для расширения созидательных возможностей путем согласования и концентрации усилий.

Как показывает опыт инновационного управления образовательными организациями, четкая организация ключевых процессов и в соответствии с ними структурно-функциональное распределение ролей, ответственностей, обязанностей подразделений и конкретных сотрудников позволяют рассматривать образовательную организацию как интегрированную сеть, в которой на различных уровнях определены «*центры превосходства*», призванные взять на себя роль лидеров в разработке и внедрении ключевых этапов инновационной деятельности.

Таким образом, организационно-управленческие механизмы пронизывают основные уровни управления образовательной организацией. Самый высокий уровень – уровень стратегического управления, реализуемый руководящим звеном образовательных организаций, инструментом которого является разработка миссии, целей, мобилизация потенциала, управление ресурсами.

¹ Атаманчук Г.В. Теория государственного управления: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2008. С. 28.

Второй уровень – уровень организационного обеспечения, реализуемого управлениями и отделами образовательных организаций, которые необходимо рассматривать как центры организационно-аналитического, методического, информационного сопровождения и координации реализации стратегических программ развития. На организационном уровне осуществляется:

- оценка исходного состояния образовательных организаций;
- разработка критериальных моделей и практических инструментов оценки эффективности ключевых процессов;
- разработка системы мероприятий по поэтапному внедрению инноваций;
- определение наиболее проблемных зон, требующих дополнительной проработки механизмов внедрения и проведения консультаций;
- анализ и обобщение всех направлений деятельности, их оценка в соответствии с критериями эффективности и результативности;
- выработка конечных внутривузовских стандартов определения результативности деятельности различных категорий сотрудников, участвующих в реализации ключевых процессов и их совершенствование.

Организационное звено является центром «оперативного реагирования», его представители должны обладать организационно-управленческими, исследовательскими, аналитическими компетенциями.

Третий уровень – непосредственно реализующий ключевые процессы (подготовка высококвалифицированных кадров, научные исследования). Структуру данного уровня составляют кафедры, факультеты, научно-образовательные, воспитательные и просветительские центры, научно-инновационные и проектные кластеры. Деятельность сотрудников данных структур в соответствии с основными положениями «дорожной карты» предполагается оценивать и приводить в соответствие с определенными критериями и стандартами результативности (требованиями эффективного контракта). В данном контексте основная цель эффективного контракта должна быть направлена на повышение и эффективную реализацию потенциала научно-педагогических кадров.

Таким образом, приоритетными направлениями инновационного развития образовательных организаций становятся:

- развитие кластерной научно-образовательной среды (возможно создание и реализация многоуровневого кластера), предполагающей создание и развитие в структуре организации мобильных в организационном отношении научно-образовательных структур и функционирующих на принципах проектного управления;
- разработка и внедрение дифференцированной системы критериев оценки эффективности научно-педагогической деятельности для подразделений в соответствии со спецификой реализуемых функций (например для кафедр, отделов и управлений; выпускающих и невыпускающих кафедр);
- создание инновационной межрегиональной научно-практической «платформы-кластера» по выработке оптимальных маршрутов внедрения инновационных подходов, основанной на партнерском взаимодействии образовательных организаций МВД России (субъекты научного обеспечения), территориальных органов внутренних дел МВД России (субъекты практико-направ-

ленного обеспечения), институтов региональной власти и гражданского общества (субъекты социального заказа);

- создание системы обучения и консультирования научно-педагогических кадров, направленной на выработку у них организационно-управленческих, аналитических компетенций.

Данные условия позволят обеспечить адаптивную организационно-управленческую среду как основу для выработки и экстраполяции передового опыта модернизации ключевых процессов, соотнесенной с этапами перехода к эффективному контракту.

Заключение

Развитие образования в современных условиях основывается на представлении о нем в первую очередь как об основном средстве формирования человеческого капитала, определяющего конкурентоспособность и устойчивость развития государства. В свете этого формирование кадрового потенциала и совершенствование качества подготовки кадров для органов внутренних дел является приоритетной задачей ведомственной системы образования. Формирование основ системы непрерывного образования, включающей в себя все уровни подготовки (первоначальная подготовка, высшее образование, подготовка кадров высшей квалификации в адъюнктуре, переподготовка и повышение квалификации) представляет собой системообразующий элемент всех направлений работы с личным составом органов внутренних дел, нацеленной на совершенствование кадрового потенциала, на накопление и развитие человеческого, социального и культурного капитала полиции.

В данном контексте основными принципами создания образовательного пространства вуза системы МВД России являются:

- развитие гуманитарного пространства;
- создание интегрированных условий реализации компетентностного подхода в контексте формирования инновационного образовательного пространства;
- внедрение проектных моделей управления в контексте кластерного подхода к организации образовательного пространства вуза системы МВД России.

Таким образом, система непрерывного образования представляет собой сложный комплекс многоуровневых научно-методологических, социогуманитарных, психолого-педагогических, пространственно-темпоральных практик, которые определяют вектор инновационного развития образовательной организации как лидера процесса институционализации российской полиции XXI века.

Моделирование основ концептосферы системы непрерывного образования в вузе носит интегральный характер, требует системного подхода к реализации многоуровневых моделей образовательных стратегий в рамках единого образовательного и гуманитарного пространства, учитывающих исторически сложившуюся национальную специфику репрезентаций целостных концептов «образования в течение жизни».

С позиций системно-синергетического подхода концептосфера системы непрерывного образования представляет собой условно-автономную, динамичную, саморазвивающуюся систему, обладающую свойствами саморегуляции и самоорганизации. К верифицируемым свойствам концептосферы системы непрерывного образования следует отнести: нелинейность (отсутствие жесткой структуры); незамкнутость (вариативность реализуемых образовательных стратегий); неустойчивость (мобильность в постановке и реализации задач, высокий уровень способности к мобилизации внутренних ресурсов системы); наблюдаемость (образность и вариативность способов интерпретации информации –

от пространственно-иллюстративных до лингвокоммуникативных, закрепленных в господствующей национальной картине мира). Изменение общей структуры образовательного процесса (многоуровневость и диверсификация) при непрерывном образовании находит свое выражение в новых формах как пространственной (кластеризация), так и темпоральной (проектное управление) организации образовательного процесса.

Реализация приоритетной модели непрерывного образования в рамках одной образовательной организации на «уровне актуального развития» представляет собой технологическое воплощение процессов, идущих: 1) в глобальном образовательном пространстве (на уровне международного опыта как фактора и вызова развития национальных образовательных стратегий); 2) в национальном образовательном пространстве (на уровне культурно-исторической специфики России, учитывающей образовательные реалии на современном этапе); 3) в локальном (ведомственном) образовательном пространстве (на уровне эффективной реализации общекультурных и профессиональных компетенций сотрудников органов внутренних дел).

Система непрерывного образования в плоскости практической реализации представляет собой личностно ориентированный набор инструментария, создающего условия для трансформации целостного «образовательного пространства» вуза в разновекторные по своей природе индивидуальные «образовательные пути». Конечной целью является выстраивание индивидуальных «образовательных биографий» акторов образовательного процесса как базового элемента накопления личностного, профессионального, культурного, нравственного капитала кадрового потенциала органов внутренних дел.

Моделирование концептосферы системы непрерывного образования высшего учебного заведения системы МВД России осуществимо только в рамках широкого пространственно-темпорального контекста, который предполагает преемственность различных этапов и форм обучения на основе единого гуманитарного пространства вуза.

С содержательной точки зрения качество подготовки кадров на всех уровнях обучения не может ограничиваться только высокой степенью функциональной грамотности (профессиональные компетенции), но должно быть ориентировано на формирование цельной личности, обладающей зрелым историческим мировоззрением (общекультурные компетенции), способной свободно ориентироваться в сложном информационном пространстве современного мира, быть лидером формирования общественного мнения по актуальным проблемам развития гражданского общества.

Необходимо иметь в виду, что в рамках институционального подхода, система образования, в том числе и ведомственная, представляет собой мощный ретранслятор смыслов, эталонных образцов культур, является своеобразной площадкой для диалога, «духовным коммуникатором», носителем социально и культурно значимой информации. Все это налагает на образовательные организации системы МВД России особую ответственность в выстраивании образовательных стратегий, обеспечивающих внутреннее единство и преемственность ступеней подготовки в контексте системы непрерывного образования.

Ключевые направления образовательной деятельности в системе непрерывного образования могут быть реализованы как минимум в рамках *трёх стратегий*: *стратегии знания* (формирование профессиональных компетенций, получение необходимого объема знаний, информации, необходимой для эффективного решения профессиональных и служебных задач в рамках требуемого для каждой ступени подготовки должного уровня функциональной грамотности); *стратегии творчества* (формирование общекультурных компетенций, воспитание цельной личности, ориентированной на самосовершенствование как в профессиональном, так и личностном плане); *стратегии диалога* (формирование способности к открытому и равному взаимодействию на всех уровнях профессиональных коммуникаций: внутри служебного коллектива, с представителями органов власти и местного самоуправления, с представителями гражданского общества)¹.

Эффективность образовательной деятельности в рамках системы непрерывного образования может быть верифицирована в ходе мониторинга как профессиональных практик сотрудников полиции, так и разнообразных социальных моделей поведения, которых они придерживаются в различных жизненных ситуациях. Системность анализа находит свое отражение в единстве различных уровней социального поведения, в способности индивида к анализу его результатов. Во-первых, качество подготовки специалиста в системе непрерывного образования *на профессиональном уровне* находит свое отражение в соответствии универсальным требованиям функциональной грамотности (уровень освоения профессиональных компетенций, навыки работы с информацией, умение эффективно решать служебные задачи, исходя из имеющихся ресурсов). Во-вторых, профессионализм сотрудника полиции в системе широких социальных отношений преломляется на *ценностно-мировоззренческом уровне* и фиксируется в этических основах мотивационной структуры личности, в способности брать на себя ответственность, в нравственной устойчивости и убежденности в созидательном характере деятельности. В-третьих, результативность профессиональной деятельности реализуется и на *индивидуально-психологическом уровне*, что предполагает наличие развитых навыков общения, способности формировать комфортную коммуникативную среду, склонности к анализу и самоанализу, к умению сохранять внутреннюю устойчивость, противостоять разрушительным влияниям внешней среды и развивать компенсаторные механизмы, способные блокировать процессы профессиональной деформации. И, наконец, в-четвертых, подготовка специалистов для органов внутренних дел в системе непрерывного образования как совокупности человекоцентричных педагогических практик *на личностном уровне* нацелена на формирование и развитие творческого потенциала человека, его способностей к аналитическому мышлению и принятию креативных решений, умению ста-

¹ Жукова О.А. Культурно-политический вектор российской модернизации: ценности культуры в системе образования // Культурологический журнал. 2012. № 4 (10); [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www/cr-journals/ru/journals/41.html> id=5.

вить стратегические цели и грамотно решать тактические задачи на пути к их достижению, предвидеть альтернативные варианты развития событий.

В целом, выстраивание концептосферы системы непрерывного образования содержит значительный инновационный потенциал, реализация которого позволит образовательным организациям системы МВД России стать лидерами в формировании и развитии профессионального, социального и культурного капитала органов внутренних дел.

Формирование и утверждение новой стратегии развития образовательной организации системы МВД России в свете многовекторности ее научно-образовательной деятельности определяет необходимость постепенной трансформации модели управления образовательным пространством, ориентированной на развитие кадрового потенциала органов внутренних дел посредством моделирования концептосферы системы непрерывного образования в сторону повышения мобильности. В данном контексте внедрение элементов проектного и кластерного подходов к организации образовательного пространства вуза системы МВД России, ставшее практикой последних лет, обеспечивает повышение ее адаптационного, интеграционного и мобилизационного потенциала и синергию саморазвивающегося научно-образовательного пространства.

Специфический принцип проектной модели управления научно-образовательным инновационным пространством состоит в интенсификации, развитии и комплексной поддержке научно и технологически обоснованных инициатив подразделений (отделов, кафедр, факультетов) в области создания универсальных научно-образовательных кластеров как центров инновационного развития кадрового потенциала органов внутренних дел, реализации фундаментальных и прикладных научных исследований, направленных на повышение потенциала ведомственной науки в целом. Это обусловлено в частности и тем, что показателем фактической включенности кадрового потенциала вуза (в первую очередь научно-педагогических кадров – как ключевых сотрудников образовательных организаций) в реализацию стратегических целей ведомственной научно-образовательной политики определяется академическая устойчивость или, наоборот, неустойчивость образовательной организации. В случае формального участия в реализации стратегических задач качество образовательной системы и уровень научно-инновационного потенциала вузов, ради которых они и поддерживаются государством, обществом и профессиональными сообществами, снижаются. Учитывая тот факт, что образовательные организации системы МВД России позиционируются как «локомотивы» ведомственной науки и системы формирования и реализации принципов новой кадровой политики в органах внутренних дел, низкие показатели процессов и результатов образовательной и научной деятельности обуславливают снижение репутационно-имиджевого, социального, профессионального, аксиологического капитала правоохранительной системы в целом.

Цели, задачи, этапы перехода к системе эффективных контрактов в образовательных организациях МВД России отражены в Плане мероприятий («дорожная карта») «Изменения в системе подготовки кадров МВД России, направленные на повышение эффективности образования и науки».

В качестве основных направлений модернизации при поэтапном переходе к эффективному контракту определены:

- повышение эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования системы МВД;
- повышение качества реализации основных образовательных программ;
- повышение эффективности научно-исследовательской деятельности;
- развитие кадрового потенциала высшего образования на основе внедрения механизмов эффективного контракта с научно-педагогическими работниками;
- информационное и мониторинговое сопровождение приоритетных направлений изменений.

Таким образом, принципиальное значение в данных условиях приобретает аналитико-мониторинговое сопровождение перехода к системе эффективных контрактов, направленное на выработку оптимальных маршрутов внедрения изменений (разработка на основе мониторинга готовности к внедрению инноваций экспериментальных моделей эффективного контракта, их апробация и коррекция), и соизмерение внедряемых изменений с функциональной моделью образовательных организаций системы МВД России в контексте их роли в формировании и развитии человеческого, социального, культурного, репутационно-имиджевого капитала органов внутренних дел.

На наш взгляд, значимой является выработка научно-теоретического обоснования и практических рекомендаций по созданию и развитию многовекторной образовательной стратегии вузов МВД России, основанной на моделировании основ и условий концептосферы системы непрерывного образования, методологической основой для которой станут научно-обоснованные принципы исторической реконструкции, деонтологический, компетентностный, кластерный, проектный подходы. Социальная миссия образовательных организаций МВД России как лидеров развития всей системы правоохранительных органов заключается, по мнению авторов, в повышении инновационного потенциала ведомственной науки, создании и развитии гуманистической составляющей профессии «полицейский», в формировании такой образовательной среды, находясь внутри которой, каждый смог бы моделировать свою собственную «образовательную стратегию», свой собственный «образовательный путь», выстраивать свою личностную «образовательную биографию». Предложенные механизмы развития гуманитарной среды образовательных организаций МВД России апробированы и внедрены в систему научно-образовательной и воспитательной деятельности Белгородского юридического института МВД России имени И.Д. Путилина.

Таким образом, монография концептуализирует актуальность изучаемой проблемы в научном и практическом измерениях, что позволяет говорить о перспективах исследовательской работы в обозначенном направлении.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Нормативные правовые акты и иные официальные документы

1. Деонтологический кодекс национальной полиции Франции (введен в действие декретом от 18 марта 1986 г. № 86592). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://openpolice.ru>.
2. Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка: принят Генеральной Ассамблеей ООН 17 декабря 1979 г. на 106 пленарном заседании. Резолюция 34/169 / Правовое регулирование деятельности органов внутренних дел: сб. нормат. правовых актов: в 3 т. – Москва, 2001. Т. 1.
3. Европейский кодекс полицейской этики: принят Комитетом министров Совета Европы 19 сентября 2001 г. на 765-м заседании Представителей министров. – СПб.: Гражданский контроль, 2003. – 76 с.
4. Федеральный закон «О полиции» от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 7. Ст. 900.
5. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (в ред. от 29.12.2017) // СПС «КонсультантПлюс».
6. Указ Президента Российской Федерации «Вопросы Министерства внутренних дел Российской Федерации» от 1 марта 2011 г. № 248 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 10. Ст. 1334.
7. Указ Президента Российской Федерации «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7 мая 2012 г. № 597 // СПС «КонсультантПлюс».
8. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы: утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 22 ноября 2012 г. № 2148-р // СПС «КонсультантПлюс».
9. План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»: утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. № 2620-р // СПС «КонсультантПлюс».
10. «Дорожная карта» дальнейшего реформирования органов внутренних дел Российской Федерации // Проффессионал. 2013. № 1 (111). С. 4-17.
11. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, одобренный 23 декабря 2010 г. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции // СПС «КонсультантПлюс».
12. План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в системе подготовки кадров для органов внутренних дел Российской Федерации, направленные на повышение эффективности образования и науки» на 2014-2016 годы и на период до 2018 года (с изменениями на 2017-2018 годы) подписан 27 апреля 2017 г. в соответствии с распоряжением МВД России от 16 августа 2014 г. № 1/7662 «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от

7 мая 2014 г. № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики» в образовательных организациях системы МВД России» // СПС «КонсультантПлюс».

13. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»: утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р // СПС «КонсультантПлюс».

14. Стратегия социально-экономического развития Белгородской области до 2025 года: утверждена Постановлением Правительства Белгородской области от 25 января 2010 г. № 27-пп // СПС «КонсультантПлюс».

15. Стратегия формирования регионального солидарного общества на 2011-2025 годы: утверждена Постановлением Правительства Белгородской области от 24 ноября 2011 г. № 435-пп // СПС «КонсультантПлюс».

Научная и учебная литература, статьи

1. Андреева И.А. Создание институциональной полиции как составная часть модернизации общества // Российская юстиция. 2011. № 1. С. 66-67.

2. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления: учебное пособие. – Москва: Юнити-Дана, 2008. – 341 с.

3. Армстронг М., Мордовина К.С. Практика управления человеческими ресурсами. – Санкт-Петербург: Питер, 2005. – 831 с.

4. Астапенко П.Н. Конституционно-правовые основы деятельности полиции (милиции) стран Европейского союза и Российской Федерации (сравнительно-правовой анализ): автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – Москва, 2009. – 60 с.

5. Бабинцев В.П. Проблема кластерного управления социальной сферой в экономической теории / В.П. Бабинцев, Г.Ф. Ушамирская, Ж.А. Шаповал // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия Философия. 2012. № 1 (16). С. 50-58.

6. Бестужев-Лада И.В. Поисковое социальное прогнозирование: монография. – Москва: Наука, 1984.

7. Барбарская М.Н. Формирование модели управления человеческим потенциалом, направленной на повышение конкурентоспособности строительной организации // Вестник Самарского государственного университета. 2011. № 1. С. 32-37.

8. Боровская М.А. Эффективный контракт в системе стимулирования научно-педагогических работников / М.А. Боровская, М.А. Масыч, И.К. Шевченко // Высшее образование в России. 2013. № 5. С. 13-20.

9. Боровская М.А. Эффективный контракт с научно-педагогическими сотрудниками: отечественный опыт / М.А. Боровская, М.А. Масыч, Е.А. Кобец, Е.В. Каплюк // Электронный научный журнал «Инженерный вестник Дона». 2015. № 2. Ч. 2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: ivdon.ru/ru.

10. Быченко Д.Ю. Системные показатели развития человеческого потенциала // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2012. № 1 (40). С. 176-180.
11. Володин В.М., Терешин Е.М. Формирование подхода современной парадигмы управления на основе практики кластерных образований // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. 2010. № 2. С. 91-95.
12. Генисаретский О.И. Концепция человеческого потенциала / О.И. Генисаретский, Н.А. Носов, Б.Г. Юдин // Человек. 1996. № 4. С. 5-17.
13. Гершман М.А., Кузнецова Т.Е. Эффективный контракт в науке: параметры и модели // Форсайт. 2013. Т. 7. № 3. С. 26-36.
14. Гнатышина Е.В. Методика оценки потенциала педагогических вузов региона на основе бенчмаркинга: коллективная монография / Е.В. Гнатышина, П.Г. Рябчук, Е.В. Евплова, Е.В. Рябинина, К.А. Федорова. – Челябинск: Цицеро, 2016. – 99 с.
15. Грэхем Х.Т., Беннет Р. Управление человеческими ресурсами. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 598 с.
16. Жилкин А.А., Минева О.К. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами в XX веке // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2011. № 1. С. 95-101.
17. Зайцева Е.В. Организационно-кадровый потенциал университета: методология и методика измерения: монография / Е.В. Зайцева, В.В. Запарий, А.К. Ключев, С.В. Кульпин, Д.В. Шкурин. – Екатеринбург: Урал. ун-т, 2016. – 215 с.
18. Кикоть В.Я., Смирнов Л.Л. Основные функции, задачи и принципы служебной деятельности национальной жандармерии по обеспечению общественной безопасности // Право: теория и практика. 2003. № 5.
19. Козлова О.А., Пономарева О.Н. Комплексный подход к моделированию системы управления научно-образовательным потенциалом вуза // Журнал экономической теории. 2017. № 4. С. 243-252.
20. Контракты в академическом мире / сост. и науч. ред. М.М. Юдкевич. – Москва: Высшая школа экономики, 2011. – 392 с.
21. Корчагина Н.А. Кластерная политика – технология повышения эффективности управления компаниями. – Астрахань: Астраханский гос. ун-т, 2009. – 192 с.
22. Кудин В.А. Формирование нового облика сотрудника российской полиции // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2011. № 1. С. 4-9.
23. Кузьмина Ю.В., Попов Д.С. Функциональная грамотность взрослых и их включенность в общество в России // Социологические исследования. 2015. № 7. С. 48-57.
24. Курбатова М.В., Левин С.Н. Эффективный контракт в системе высшего образования РФ: теоретические подходы и особенности институционального проектирования // Journal of institutional studies (Журнал институциональных исследований). 2013. Т. 5. № 1. С. 55-80.
25. Мишо К. Полицейское управление во Франции при старом режиме // Неприкосновенный запас. 2004. № 4(42).

26. Мунипов В.М., Зинченко В.П. Эргономика: человекоориентированное проектирование техники, программных средств и среды: учебник. – Москва: Логос, 2001. – 356 с.
27. Нуреев Р.М. Развитие человеческого капитала как реальная альтернатива сырьевой специализации страны // Экономический вестник Ростовского государственного университета. 2007. Т. 5. № 3. С. 111-128.
28. Пашин В.А., Кобозев А.А. Основные направления и формы реализации новой кадровой политики МВД России в органах внутренних дел: учебное пособие. – Домодедово: ВИПК МВД России. 2013. – 96 с.
29. Пенионжек Е.В. Моральный выбор: проблемы свободы и моральной ответственности гражданина / Е.В. Пенионжек, С.Н. Михеева, М.В. Воротникова // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2017. № 12-1 (86). С. 141-143.
30. Полиция зарубежных стран: система организации и опыт профессиональной подготовки кадров: учебное пособие / С.В. Асямов, Д.М. Миразов, А.А. Таджиев [и др.]. – Ташкент: Fan va texnologiya, 2010. – 452 с.
31. Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел: учебник для курсантов и слушателей образовательных учреждений МВД России юрид. профиля / Кикоть В.Я., Столяренко А.М., Беличева С.А. и др.; под ред. В.Я. Кикотя, А.М. Столяренко. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 512 с.
32. Проблемы качества образования: материалы XIV Всероссийского совещания «Основные подходы к обеспечению качества подготовки специалистов». – Москва: Исследовательский центр проблем качества образования специалистов, 2004. – 142 с.
33. Просвирин А.В. Организация музеев и комнат истории в подразделениях органов внутренних дел и образовательных учреждений МВД России: методическое пособие. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2013. – 46 с.
34. Профессиографическое описание основных видов деятельности в системе МВД России на основе компетентностного подхода: монография / М.В. Пряхина, А.С. Душкин, Н.В. Мартиросова. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский ун-т МВД России, 2012. – 152 с.
35. Профессиональная этика и служебный этикет / под ред. В.Я. Кикотя. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2012. – 559 с.
36. Соколов Д.Н. Анализ обязательств сторон трудовых отношений как направление исследования мотивации персонала в сфере высшего образования // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2016. № 2. С. 101-104.
37. Самойлов А.Н. Развитие научно-образовательного потенциала вуза на основе реинжиниринга // Научный журнал КубГАУ. 2016. № 123 (09).
38. Смирнов Д.А. Российское государство и полицейская реформа: историко-правовое исследование: монография. – Москва: Альфа-М, 2013. – 192 с.
39. Сахаровский С.Н. Институциональные факторы формирования человеческого потенциала // Journal of institutional studies (Журнал институциональных исследований). 2012. Т. 4. № 2. С. 83-92.

40. Спиридонова В.И. Эволюция идеи государства в западной и российской социально-философской мысли. – Москва, 2008. – 186 с.
41. Сенашенко В.С., Хааин В.Г. Об эффективном контракте в высшей школе России // Высшее образование в России. 2015. № 5. С. 27-37.
42. Ушамирская Г.Ф. Теория и практика управления интеграционными процессами в региональной системе образования: монография / науч. ред. О.В. Иншаков. – Волгоград: Принт, 2003. – 464 с.
43. Филиппов А.Ф. Несколько тезисов о действии, порядке и полицейском государстве // Сократ. 2011. № 3. С. 6-11.
44. Филиппов А.Ф. Новое рождение политического из деполитизированного: кризис полицейского управления и множественные солидарности // Развитие и экономика. 2012. № 3. С. 246-263.
45. Филиппов А.Ф. К исторической ситуации полиции в России // Социологическое обозрение. 2013. Т. 12. № 2. С. 41-42.
46. Формирование и совершенствование кадрового потенциала органов внутренних дел Российской Федерации: учебное пособие / И.Ф. Амельчаков, М.Г. Чесовская, Ю.И. Андриенко, А.Е. Таранова, В.А. Долин, И.В. Зайцева. – Белгород: Бел ЮИ МВД России имени И.Д. Путилина, 2016. – 158 с.
47. Фролов И.Т. О человеке и гуманизме. Работы разных лет. – Москва: Политиздат, 1989. – 560 с.
48. Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / под ред. И.Т. Фролова. – Москва: URSS, 1999. – 176 с.
49. Человеческий потенциал России: интеллектуальное, социальное, культурное измерения / под ред. Б.Г. Юдина. – Москва: Институт человека РАН, 2002. – 265 с.
50. Человеческий потенциал как критический ресурс России / отв. ред. Б.Г. Юдин. – Москва: ИФРАН, 2007. – 175 с.
51. Чесовская М.Г., Богмацера В.В. Полиция и общество: перспективы преобразований / Россия в системе мировых цивилизаций: история и современность: материалы международной научно-теоретической конференции. – Белгород: Бел ЮИ МВД России, 2013. С. 170-172.
52. Чесовская М.Г., Таранова А.Е. Эффективный контракт в системе повышения качества образовательных услуг: направления внедрения инноваций // Вестник Белгородского юридического института МВД России. 2016. № 1. С. 50-55.
53. Шматко Н.А. Научный капитал как драйвер мобильности ученых // Форсайт. 2011. Т. 5. № 3. С. 18-32.
54. Яблонская Л.М. Деонтология полиции: монография. – Челябинск: Энциклопедия, 2008. – 240 с.
55. Яблонская Л.М. Философская парадигма полиции XXI века в контексте английского подхода // Вестник Челябинского государственного университета. 2008. № 14 (115) С. 34-41.
56. Яблонская Л.М. Деонтология государственной службы как наука о долге и достойном поведении государственных служащих // Вестник Челябинского государственного университета. 2008. № 27. С. 88-93.

57. Яблонская Л.М. Этико-деонтологический кодекс – модель полиции XXI века // Вестник Челябинского государственного университета. 2012. № 22 (276).
58. Becker G.S. The Economics of Discrimination. – Chicago: The University of Chicago Press, 1957. – 137 p.; Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – N.Y.: Columbia University Press, 1964.
59. Kohlberg L. The development of modes of thinking and choices in years 10 to 16. Ph. D. Dissertation. – Chicago, 1958.
60. Kohlberg L. Reply to Bereiter's statement on Kohlberg's cognitive developmental view // Interchange. № 1.
61. Kohlberg L. The Psychology of Moral Development: The Nature and Validity of Moral Stages. Essays on Moral Development. Vol. 2. – San Francisco, CA: Harper & Row, 1984.
62. Strategic policy document. Setting the standards for policing: meeting community expectation. – London, 1990.
63. Napoli P. Naissans de la polis moderne. Pouvoirs, normes, sosiete. – Paris, 2003.
64. Shultz T. «Human Capital» In the International Encyclopedia of the Social Sciences. – N.Y., 1968. Vol. 6.
65. Sen A.K. Commodities and Capabilities. – Oxford: Oxford University Press, 1985.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Проект концепции социологического исследования «Мониторинг готовности образовательной организации системы МВД России к внедрению эффективного контракта как механизма развития кадрового потенциала»

Теоретическое обоснование концепции. Совершенствование человеческого, социального, репутационного капитала органов внутренних дел обусловлено векторами формирования кадрового потенциала как стратегической задачи ведомственного образования. В этом аспекте система ведомственного образования и науки является рычагом долгосрочного воздействия на институционализацию профессии «полицейский».

В свете этого актуализируется проблема выработки оптимальной модели организационно-управленческого сопровождения развития инновационного потенциала, основными принципами которой должны стать мобилизация ресурсов, внедрение элементов проектного управления, аналитическое обеспечение и обратная связь (на основе развитой системы мониторинга). Организационно-методической основой формирования инновационного образовательного пространства является кластерный подход, ориентированный на реализацию элементов проектного управления в контексте создания и развития в структуре образовательных организаций системы МВД России кластерных моделей и структур (научно-образовательных центров, универсальных научно-образовательных инновационных кластеров, Центров гуманитарного образования). Формирование и развитие проектных структур обеспечит повышение адаптационного и мобилизационного потенциала образовательных организаций системы МВД России в условиях современных вызовов.

Практическая реализация системы мероприятий, направленных на повышение инновационного потенциала образовательной организации системы МВД России, сопряжена с этапами перехода к эффективному контракту и является сложной стратегической задачей.

В Плане мероприятий («дорожная карта») «Изменения в системе подготовки кадров МВД России, направленные на повышение эффективности образования и науки» определены основные приоритеты модернизации сферы среднего и высшего профессионального обучения, науки и технологий, определяющие направления инновационного развития образовательных организаций (в частности, в области повышения качества образовательных услуг, научных исследований, организационного сопровождения).

В Плате мероприятий обозначены следующие приоритетные направления повышения эффективности научно-образовательной деятельности как стратегического ресурса повышения комплексного потенциала органов внутренних дел МВД России:

- повышение качества реализации основных профессиональных образовательных программ;
- повышение эффективности научно-исследовательской деятельности;
- развитие кадрового потенциала высшего образования на основе внедрения механизмов эффективного контракта с научно-педагогическими работниками;
- информационное и мониторинговое сопровождение приоритетных направлений изменений;
- формирование научно обоснованных многовекторных стратегий формирования и развития кадрового потенциала органов внутренних дел.

Эффективный контракт обосновывается как один из стратегических ресурсов оптимизации и модернизации образовательного пространства вузов системы МВД России и инновационных моделей организационно-управленческой, учебно-воспитательной, научно-исследовательской деятельности в соответствии с четко определенными показателями (критериями) качества и эффективности, дифференцированными для каждой должностной категории сотрудников (работников).

Дифференциация критериальных систем оценки эффективности служебной деятельности обусловлена внешними и внутренними факторами.

В качестве базовых внутренних факторов можно выделить такие, как:

- квалификационные характеристики конкретных сотрудников (работников);
- специфика и сложность выполняемых профессиональных задач;
- результативность, качество выполнения профессиональных, служебных функций;
- эффективность организационно-управленческой модели, целеполагания, планирования, моделирования, проектирования, анализа, прогнозирования;
- соответствие инфраструктуры, наличных ресурсов образовательных организаций, иных условий требованиям в области качества научно-образовательной деятельности.

Внутренние факторы определяют структуру и характеристики потенциала образовательных организаций и качество их ресурсов.

К базовым внешним факторам можно отнести такие, как:

- модернизационная парадигма и модернизационный потенциал страны в целом;
- структура потребностей органов внутренних дел МВД России в высококвалифицированных кадрах;
- удовлетворенность органов внутренних дел МВД России качеством подготовки выпускников образовательных организаций вузов системы МВД России;

- эффективность профессиональной адаптации выпускников образовательных организаций системы МВД России к условиям служебной деятельности;

- особенности социального заказа государства и гражданского общества, определяющие содержание моделей формирования кадрового потенциала органов внутренних дел и направления институционализации профессии «полицейский»;

- эффективность развития ведомственной науки и научного обеспечения приоритетных ведомственно-отраслевых направлений развития.

Внешние факторы определяют направления повышения потенциала и мобилизации ресурсов образовательных организаций системы МВД России.

Формирование многовекторной образовательной среды и повышение научного потенциала образовательных организаций системы МВД России, сопряженные с этапами перехода к системе эффективных контактов, обуславливают необходимость внедрения комплекса изменений и инноваций в контекст основных направлений деятельности и их организационно-управленческого сопровождения. В частности:

- актуализацию нормативной правовой базы и модернизацию системы анализа, планирования, контроля;

- разработку и апробацию экспериментальных моделей поэтапного внедрения механизмов эффективного контракта;

- формирование профессиональных компетенций с учетом современных требований к качеству образовательных услуг, результатов научно-исследовательской и инновационно-проектной деятельности;

- внедрение принципов проектного, кластерного, системного, процессного подходов как методологической основы планирования и проектирования базы для реализации основных направлений деятельности вузов системы МВД России;

- обеспечение мониторингового сопровождения внедрения изменений и инноваций; развитие системы обратной связи;

- создание и развитие в структуре образовательных организаций системы МВД России проектно-кластерных структур.

Обеспечение эффективности реализации планируемых изменений сопряжено с необходимостью реализации системы подготовительных этапов, направленных на диагностику и анализ потенциала образовательных организаций системы МВД России с точки зрения его адаптационных, мобилизационных возможностей (готовности к внедрению изменений и инноваций).

Решение обозначенной задачи предполагает совершенствование системы непрерывного информационно-аналитического обеспечения основанного на технологиях мониторинга.

Оптимальным методологическим и методическим инструментом аналитического сопровождения разработки экспериментальной модели поэтапного внедрения механизмов эффективного контракта является система мониторинга.

В данном контексте мониторинг представляет собой инструмент пролонгированного анализа и измерения готовности образовательной организации системы МВД России к поэтапному внедрению изменений, сопряженных с этапами перехода к системе эффективных контрактов (структуры комплексного потенциала, его детерминации, динамики, вектора изменений, являющихся основой для принятия стратегических решений). В частности, система мониторинга обеспечивает получение информации о состоянии внутренних субъективных факторов, детерминирующих эффективность внедряемых изменений (оценка научно-педагогическими кадрами, обучающимися образовательного, научного, репутационного потенциала образовательной организации, готовность к осуществлению научно-образовательной деятельности в условиях изменений, информированность о системе внедряемых изменений и новых принципах службы. Среди наиболее распространенных субъективных факторов, снижающих эффективность мобилизационного потенциала вуза, выделяют недостаточную информированность о целях, направлениях, структуре изменений; эффект «психологической» сопротивляемости инновациям и их игнорирование; особенности корпоративной культуры; проблемы мотивации и другие).

Таким образом, мониторинг рассматривается как один из ключевых элементов стратегического планирования, в частности как:

- специализированная технология анализа качества потенциала образовательной организации системы МВД России;
- функция управления, направленная на обеспечение обратной связи между различными организационными уровнями в контексте различных организационно-управленческих моделей;
- система аналитического сопровождения модели поэтапного внедрения механизмов эффективного контракта;
- аналитическая основа прогнозирования рисков при принятии стратегических решений, направленных на повышение научного потенциала образовательной организации системы МВД России;
- научно-информационный инструмент моделирования концептосферы многовекторного образовательного пространства вуза системы МВД России в контексте внедрения механизмов эффективного контракта.

Внедрение мониторинговых технологий в контексте проектных моделей управления актуализируется в контексте необходимости решения так называемых слабо структурированных задач, специфика которых заключается в преобладании качественных показателей, сложности применения типовых, жестких алгоритмов управленческих действий, необходимости обращения к эвристическим подходам для повышения их эффективности.

Таким образом, система мониторинга готовности вуза к внедрению механизмов эффективного контракта позволяет оптимизировать решение актуальных практических и организационно-управленческих задач посредством создания многоцелевых массивов эмпирических данных по различным целевым направлениям и профессиональным группам. Накопление и систематиза-

ция такого рода информации является основой для планирования «смягчения» перехода к новым принципам службы, выявления проблемных рискологических областей, выработки корректирующих действий.

Принципы мониторинга образовательных систем:

- охват наиболее значимых проблем подготовки специалистов;
- определенного постоянного состава показателей и индикаторов (социологических и статистических);
- наличие временных показателей и индикаторов, дополняющих основную систему и изменяющихся в соответствии с целью и потребностями;
- отработка критериев корреляции социологических и статистических данных;
- соблюдение единообразия методологического, методического, технологического и технического обеспечения мониторинга;
- проведение мониторинга на одних и тех же административных единицах, согласованность сроков сбора данных;
- наличие, сохранение и постоянное пополнение единого банка информации.

Методы мониторинга:

- количественные методы (опросы (анкетирование, интервьюирование), тестирование, контент-анализ документов, наблюдение, метод экспертных оценок);
- качественные методы (фокусированное интервью, кейс-стади образовательного учреждения, его структурных подразделений).

Инструментарий мониторинга – набор методически-исследовательских документов, разработанных в соответствии с программой, целью, задачами исследования, при помощи которых осуществляется сбор эмпирических данных (анкета, бланк-интервью, карточка наблюдения, инструменты контент анализа).

Организация социального мониторинга предполагает соблюдение следующих этапов:

1. *Подготовительный этап:* разработка теоретической концепции мониторинга, методических документов, исследовательского инструментария, определение ключевых индикаторов.

2. *Этап оценивания:* непосредственное получение информации от ее носителей при помощи разработанного инструментария исследования для проверки гипотез и предполагаемых вариантов решений; при необходимости сбор и анализ дополнительной информации.

3. *Аналитический этап:* кодировка полученной информации, применение логической программы обработки информации, анализ и описание полученных данных, формулировка выводов, выявление социальных связей, тенденций, динамики объекта, оформление результатов исследования, построение дерева возможных решений.

4. *Этап внедрения:* практическое применение результатов (нововведений), разработка критериев эффективности результатов, прогноз возможных последствий, вызываемых нововведениями:

- построение дерева принятых решений (варианты конкретных решений);
- социальное экспериментирование (внедрение предполагаемых решений сначала на отдельном объекте, затем базовое);
- прогноз возможных проблемных ситуаций;
- разработка нормативных документов, регламентирующих внедрение решений.

Факторы, через измерение которых непосредственно осуществляется оценка и управление потенциалом образовательной организации, выражаются в индикаторах. Индикатор – показатель эффективности образовательной и научно-инновационной деятельности вуза системы МВД России, степени достижения поставленных целей.

Можно выделить несколько групп индикаторов:

индикаторы результатов (результаты обучения в виде сформированных компетенций эффективность профессиональной адаптации и другие);

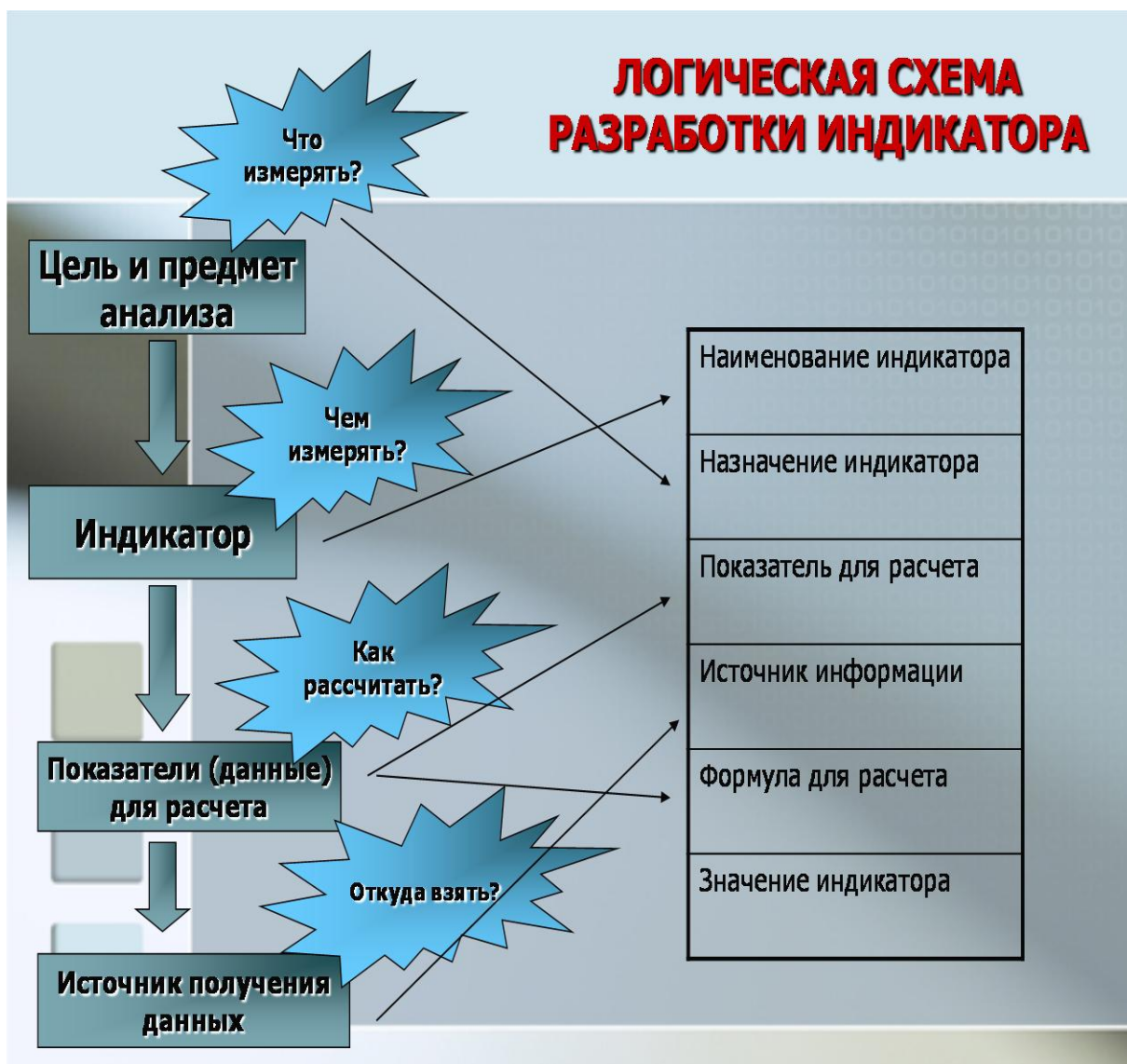
индикаторы условий, включающие в себя ресурсы, обеспечивающие учебно-воспитательный процесс (качество ОПОП; учебно-методическое обеспечение, квалификация профессорско-преподавательского состава, индивидуально-личностный потенциал субъектов образовательной деятельности; качество научно-инновационных преобразований и другие);

индикаторы удовлетворенности внешних потребителей (оценка практическим органами внутренних дел МВД России качества подготовки высококвалифицированных кадров; качество компетенций в области профессионального общения с представителями различных категорий населения, взаимодействия с институтами гражданского общества, в частности в контексте совместной реализации гуманитарных проектов, направленных на формирование и развитие гражданского потенциала общества).

Обеспечение соответствия образовательной деятельности обозначенным критериям определяет качество репутационного потенциала вуза системы МВД России.

Можно выделить этапы разработки комплекса индикаторов, подлежащих оцениванию: *цель и предмет оценки – индикатор – взвешенное значение индикатора – выборочная совокупность, источник документальной информации – эмпирические показатели (данные) – логическая система анализа данных.*

ЛОГИЧЕСКАЯ СХЕМА РАЗРАБОТКИ ИНДИКАТОРА



Методика организации и проведения мониторинговых исследований в системе образования (в соответствии с Планом мероприятий («дорожной картой»)):

1. Разработка и утверждение программы мониторингового исследования готовности к внедрению механизмов эффективного контракта:

1. Включение структурными подразделениями образовательных организаций системы МВД России мероприятий по мониторингу в Планы работы.

2. На основе запланированных мероприятий разрабатывается дискриптивная модель объекта исследования, система индикаторов и показателей измерения качества потенциала образовательных организаций, формулируются цель и задачи мониторингового исследования, вытекающие из актуальных проблем его повышения.

3. На основе поставленных целей разрабатывается проект программы мониторинга, который включает:

Методологический блок:

- обоснование и формулировка проблемы, определение объекта и предмета исследования;
- определение цели и постановка задач исследования;
- операционализация и эмпирическая редукция основных понятий;
- разработка гипотетической модели;
- предварительный системный анализ объекта исследования;
- обоснование теоретических основ исследования.

Методико-процедурный блок:

- стратегический план исследования;
- определение выборочной совокупности;
- обоснование и описание методов и технологий сбора данных (с приложением исследовательского инструментария);
- определение логической схемы обработки данных (описание процедур и методов, указание программного пакета);
- требования к форме отчета.

2. Формирование экспертной и рабочей группы для проведения мониторинга:

1. В качестве членов экспертной группы привлекаются основные участники планирования и внедрения изменений, обусловленных поэтапным внедрением механизмов эффективного контракта.

2. Рабочая группа может комплектоваться из управленческих и научно-педагогических кадров, обучающихся, сотрудников практических органов внутренних дел МВД России, представителей гражданского общества при условии проведения с ними предварительного тренинга.

3. Разработка методического инструментария:

1. Уточняется и корректируется система индикаторов и показателей, подлежащих измерению в соответствии с информационной картой процесса, определяются конкретные показатели эффективности.

2. В соответствии со спецификой объекта исследования и выделенных показателей обосновывается выбор методов сбора информации (чаще всего анкетирование, интервьюирование, анализ документов, экспертный опрос, при необходимости наблюдение и/или качественные методы исследования), разрабатывается исследовательский инструментарий в соответствии со спецификой выбранного метода (анкеты, опросные листы, гид интервью, бланки собеседования по группам опрашиваемых).

3. Инструментарий исследования включает все выделенные критерии и индикаторы качества, эффективности, направлений инновационного развития, возможных рисков.

4. Инструментарий включает различные формы вопросов и использование оценочной шкалы, а также балльной системы оценки предложенных альтернатив.

5. Индикаторы, включаемые в инструментарий регулярно пересматриваются и актуализируются, типологизируются по блокам.

6. Содержание исследовательского инструментария актуализируется в зависимости от результатов анализа эффективности анкетирования и пересмотра показателей.

4. Проведение мониторинга:

1. Непосредственный сбор информации от представителей целевых профессиональных и социальных групп, определенных в соответствии с целью и задачами исследования под контролем рабочей группы.

2. Анкетирование (интервьюирование, собеседование) с экспертами (управленческим звеном образовательных организаций), профессорско-преподавательским составом, представителями органов внутренних дел МВД России и институтов гражданского общества проводится индивидуально, при опросе обучающихся возможно групповое анкетирование.

5. Обработка результатов мониторинга:

1. Обработка результатов мониторинга осуществляется с помощью программных пакетов: Excel, SPSS, Statistica, «ДА- система».

2. Для статистической обработки результатов мониторинга могут использоваться методы одномерной (простое распределений долей и процентов), двумерной (корреляционный анализ), многомерной статистики (факторный, кластерный, типологический анализ). Значение переменной может быть выражено в долях, в баллах от 1 до 5, в процентах, средневзвешенных коэффициентах от - 1 до 1.

3. Необходимо использовать графические средства оформления статистических данных (таблицы, диаграммы, гистограммы и т.д.).

6. Составление отчета по результатам мониторинга:

1. Результаты мониторинга оформляются отчетом, содержащим выводы по результатам оценки и рекомендации.

2. На основе выводов разрабатываются планы мероприятий, комплексные программы, проекты, системы рекомендаций и решений, направленные на решение выявленных проблем в контексте внедрения механизмов эффективного контракта и повышения потенциала образовательных организаций.

3. Разрабатываются критерии эффективности нововведений, при необходимости вводится система корректирующих действий.

4. Результаты мониторинга и выявленные приоритетные направления улучшения деятельности используются в процессе планирования развития и мобилизации ресурсов и стратегического планирования.

5. Результаты мониторинговых исследований, полученные через установленные временные периоды, систематизируются по блокам индикаторов и хранятся в базе данных, позволяющей при необходимости оперативно извлекать данные за любой период, проводить сравнительный анализ, выявлять динамику и тенденции процесса, прогнозировать его возможные сценарии развития и упредить новые проблемные области.

Таким образом, система мониторинга обязательно должна сопровождаться следующими видами обеспечения:

- *теоретическое обеспечение*: программа и инструментарий исследования; разработка форм представления (письменная, графическая: графики, таблицы, диаграммы) и хранения информации (формирование единой базы данных, облегчающей оперативный доступ к необходимой информации);
- *статистическое обеспечение*: система статистических данных по временным периодам исследования, группы индикаторов, критериев, показателей;
- *техническое обеспечение*: создание центрального вычислительного центра, подчиненных вычислительных центров, развитие сети каналов связи, программное обеспечение, техническое оснащение.

В свете организации мониторинга готовности образовательной организации системы МВД России к внедрению эффективного контракта как механизма развития кадрового потенциала его двухуровневая целевая модель будет сформулирована следующим образом:

стратегическая цель – разработка оптимальных маршрутов поэтапного внедрения механизмов эффективного контракта и прогнозирование тенденций повышения и реализации потенциала образовательной организации системы МВД России;

тактические цели:

- диагностика готовности к мобилизации ресурсов в свете внедрения механизмов эффективного контракта (анализ потенциала);
- определение диспозиции, стратегической и функциональной роли подразделений, категорий сотрудников (работников) вузов в системе МВД России в реализации изменений, соотнесенных с этапами внедрения механизмов эффективного контракта;
- прогнозирование и анализ возможных рисков и проблем, обусловленных внедрением механизмов эффективного контракта;
- выработка рекомендаций по профилактике рисков и совершенствованию модели организационно-управленческого сопровождения внедряемых изменений.

В рамках проведения мониторинга организовывается комплексное проведение анкетных опросов всех категорий сотрудников (работников) образовательных организаций системы МВД России, задействованных в организации и реализации научно-образовательной и воспитательной деятельности, обучающихся, представителей практических органов внутренних дел МВД России, представителей институтов гражданского общества.

Разработан методический инструментарий для проведения анкетного опроса различных категорий респондентов в рамках проведения мониторинга готовности образовательной организации системы МВД России к внедрению эффективного контракта как механизма развития кадрового потенциала.

Примерный исследовательский инструментарий

Анкета научно-педагогических кадров

Участнику исследования!

Просим Вас принять участие в исследовании, направленном на выявление проблем внедрения механизмов эффективного контракта и ответить на вопросы предложенной анкеты, составленной в соответствии с принципами системы всеобщего управления качеством. Для этого следует подчеркнуть или обвести номера тех вариантов, которые соответствуют Вашему мнению. Если у Вас имеются другие суждения, выходящие за рамки предложенных альтернатив ответов, то впишите их в соответствующих пунктах анкеты. Анкета является анонимной.

***Эффективный контракт** представляет собой элемент системы менеджмента качества образования, позволяющий оптимизировать процесс решения практических задач комплексного преобразования образовательной политики вуза, в том числе модели управления вузом и основных направлений деятельности в соответствии с четко определенными показателями (критериями) качества и эффективности научно-педагогической и организационной работы, дифференцированными для каждой категории сотрудников (работников), подразделений и вуза в целом. Система изменений, направленных на повышение эффективности и качества образования, науки и технологий, определена в Плате мероприятий («Дорожная карта») «Изменения в системе подготовки кадров МВД России, направленные на повышение эффективности образования и науки».

1. Какие, на Ваш взгляд, меры, направленные на повышение качества и эффективности образования и науки, связанные с переходом к эффективному контракту, могут быть отнесены к числу наиболее результативных?

1	Внедрение системы менеджмента качества образовательных услуг в рамках реализации образовательных программ всех уровней; мониторинг образовательного процесса	4	Разработка компетентностной модели выпускника института (будущего сотрудника полиции); реализация компетентностного подхода к образованию в соответствии с требованиями
2	Создание и развитие научно-учебных (образовательных) центров и инновационных научных кластеров в структуре института	5	Разработка и внедрение научно-исследовательского рейтинга для оценки эффективности научно-образовательной деятельности
3	Создание регионального (межрегионального) научно-образовательного кластера на основе межведомственного взаимодействия между образовательными организациями и территориальными органами МВД России	6	Другое (укажите)

2. Отметьте наиболее возможные, по Вашему мнению, риски, связанные с внедрением механизмов эффективного контракта (укажите не более трех вариантов ответа)

1	Нарушение внутриинститутских связей между структурными подразделениями	6	Низкая способность вуза быстро адаптироваться к изменениям и инновациям научно-образовательной политики, мобилизовывать ресурсы
2	Неравномерное распределение нагрузки по реализации изменений и решению вызванных ими проблем (изменения, риски, потери могут коснуться преимущественно работы кафедр и профессорско-преподавательского состава)	7	Повышение централизации и формализации системы управления институтом
3	Рост конкуренции в профессорско-преподавательской среде	8	Преобладание количественных критериев оценки эффективности обесценит качественную сторону процессов
4	Бюрократизация управленческих структур среднего звена института (отделов), усиление их контролирующих функций	9	Снижение служебной и исполнительской дисциплины в области выполнения обязанностей, не учитывающихся при оценке эффективности научно-педагогической деятельности
5	Низкое качество выполнения аналитических функций управленческими структурами среднего звена	10	Другое (укажите)

3. Согласны ли Вы с лидирующей ролью кафедр в процессе перехода к системе «эффективных контрактов»?

1	Да	3	Другое (укажите)
2	Нет	4	Затрудняюсь ответить

4. Считаете ли Вы, что критерии оценки эффективности научной деятельности должны применяться и к анализу показателей работы научных сотрудников, так как они также относятся к категории научно-педагогических кадров?

1	Да	2	Нет
---	----	---	-----

5. Готовы ли, по Вашему мнению, отделы института к качественному консультированию и информированию кафедр по вопросам перехода к эффективному контракту?

1	Да	2	Нет
---	----	---	-----

6. Насколько, по Вашему мнению, кафедры (профессорско-преподавательский состав) готовы к деятельности в следующих условиях, сопряженных с переходом к эффективному контракту?

	Полностью	В основном	Нет	Затрудняюсь ответить
Активизация научно-исследовательской деятельности	1	2	3	4
Работа по созданию и развитию инновационных научно-образовательных центров, кластеров	1	2	3	4
Частичная децентрализация системы управления институтом	1	2	3	4
Соотнесение результатов своей деятельности с критериями научно-исследовательского рейтинга	1	2	3	4
В соответствии с принципами системы менеджмента качества образовательных услуг	1	2	3	4

7. Каковы, на Ваш взгляд, основные причины недостаточно высокой готовности кафедр (профессорско-преподавательского состава) к работе в условиях перехода к эффективному контракту? (укажите не более трех вариантов ответа)

1	Отсутствие четкой цели, этапов, содержания деятельности института в условиях перехода к эффективному контракту	5	Чрезмерная загруженность и «заорганизованность» профессорско-преподавательского состава
2	Недостаточная информированность профессорско-преподавательского состава о предстоящих изменениях	6	Низкая инициативность профессорско-преподавательского состава, дефицит креативных кадров во всех подразделениях института
3	Неэффективное распределение потоков работы между структурными подразделениями института	7	Высокая степень интегрированности кафедр и зависимость от институтских управленческих структур среднего звена, низкий уровень их мобильности и академической свободы
4	Низкая квалификация и низкое качество аналитической, сопроводительной, консультационной, организационной деятельности управленческих структур среднего звена (отделы), преобладание в их работе контролирующих функций	8	Другое (укажите)

8. Обладают ли управленческие структуры среднего звена института (отделы) достаточным опытом и знаниями в следующих областях?

	Да, в полной мере	В основном	Нет	Затрудняюсь ответить
Оценка эффективности и качества научно-образовательной деятельности; организация рейтинга научно-педагогических кадров; разработка необходимых для этого измерительных инструментов, системы критериев и показателей	1	2	3	4
Механизмы внедрения эффективного контракта и реализации компетентностного подхода	1	2	3	4
Система менеджмента качества образования	1	2	3	4
Диагностическая, аналитическая, консультативная деятельность	1	2	3	4
Прогнозирование потребностей территориальных ОВД в высококвалифицированных кадрах	1	2	3	4
Деятельность по постоянному улучшению качества образовательных услуг	1	2	3	4
Другое (укажите)				

9. Какие факторы, по Вашему мнению, оказывают воздействие на эффективность научно-исследовательской деятельности профессорско-преподавательского состава?

1	Распределение функций между сотрудниками кафедр	4	Организация учебного процесса
2	Объем учебной нагрузки	5	Структура учебной нагрузки (аудиторная, неаудиторная)
3	Организация занятий по профессиональной служебной и физической подготовке, морально-психологической подготовке	6	Информационно-техническое обеспечение служебной деятельности

10. Оцените в целом методику проведения научно-исследовательского рейтинга в институте. Укажите основные направления ее рационализации.

1	Необходимо совершенствовать критерии оценки эффективности (вводить новые критерии по различным направлениям оценки научно-исследовательской работы)	4	Необходимо совершенствовать систему расчета показателей (баллов). (В частности, по действующей системе подсчета научные статьи различного уровня не получают адекватной оценки).
2	Необходимо разработать базовые показатели эффективности для различных категорий профессорско-преподавательского состава (минимум баллов для каждой категории)	5	Необходимо включить в систему оценивания помимо профессорско-преподавательского состава научных сотрудников (в частности, оценивать их публикационную активность и участие в НИР)
3	Необходимо рационализировать этапы проведения рейтинга (подводить итоги в целом за календарный год, а не за 7 месяцев второго и 3 месяца первого учебных семестров)	6	Другое (укажите)

11. Какие функции управления актуализируются в контексте проводимых изменений в институте? (укажите не более трех вариантов ответа)

1	Планирование и целеполагание	5	Мониторинг и прогнозирование
2	Мобилизация и распределение ресурсов	6	Обратная связь, анализ
3	Мотивация	7	Диагностика и профилактика
4	Оценка и контроль	8	Другое (укажите)

12. Как вы считаете, имеют ли управленческие звенья института необходимые знания и опыт в следующих областях?

	Да, в полной мере	В основном	Нет	Затрудняюсь ответить
Создание и развитие инновационных центров и кластеров	1	2	3	4
Реализация принципов проектного управления	1	2	3	4
Управление качеством образовательных услуг, планирование политики и миссии института в области качества	1	2	3	4
Проведение мониторинга и оценка реализации изменений и инноваций	1	2	3	4
Прогнозирование рисков	1	2	3	4
Профилактика рисков	1	2	3	4
Другое (укажите)				

13. Что, по вашему мнению, необходимо предпринять для адаптации института в целом и каждого сотрудника в частности к работе в соответствии с требованиями эффективного контракта? (укажите не более трех вариантов ответа)

1	Четкое распределение функций по обеспечению разработки и внедрению изменений между подразделениями института	6	Усиление позитивных духовных традиций института; создание благоприятных условий для повышения корпоративной культуры
2	Создание региональных и межрегиональных инновационных кластеров, координационных советов на основе межведомственной интеграции образовательных организаций, территориальных органов, структур региональной и муниципальной власти по развитию науки инноваций, внедрению компетентностного подхода, контролю за ходом реализации требований эффективного контракта	7	Обучение руководства, научно-педагогических работников, сотрудников отделов и факультетов инновационным технологиям научной, образовательной, воспитательной деятельности, предусмотренным требованиями эффективного контракта и компетентностного подхода
3	Создание экспериментальных площадок по внедрению механизмов эффективного контракта и трансформации основных процессов деятельности в соответствии с его требованиями	8	Повышение качества информационно-аналитической работы управленческих кадров института; разработка системы компетенций управленческих кадров среднего звена
4	Децентрализация моделей управления в системе образовательных организаций МВД России	9	Разработка комплексной программы поэтапного перехода к работе в соответствии с требованиями эффективного контракта, включающей подробное описание планируемых изменений в привязке к конкретным этапам, роли подразделений института в их реализации, системе количественных и качественных показателей оценки результативности данной деятельности и инструментам диагностики возникающих проблем
5	Повышение уровня организационных коммуникаций между подразделениями института	10	Другое (укажите)

Анкета сотрудника органов внутренних дел

Участнику исследования!

Просим Вас ответить на вопросы предложенной анкеты. Для этого следует внимательно прочитать вопрос и варианты ответов, подчеркнуть или обвести номера вариантов, с которыми Вы согласны. При необходимости допишите ответ сами на отведенном для этого месте. Анкета является анонимной.

1. Согласны ли Вы с тезисом, что в настоящее время в России происходит становление новой доктрины полиции, которая предполагает выполнение определенной социальной миссии по отношению к гражданскому обществу?

1	Да	3	Другое (укажите)
2	Нет	4	Затрудняюсь ответить

2. Считаете ли Вы, что выполнение социального долга требует существенного пересмотра традиций и практики взаимодействия полиции с населением, а также норм корпоративной культуры и этики?

1	Да	4	Нет
2	Скорее да, чем нет	5	Другое (укажите)
3	Скорее нет, чем да	6	Затрудняюсь ответить

3. Оказывает ли влияние этический аспект профессионализма на качество выполнения служебных обязанностей?

1	Да	4	Нет
2	Скорее да, чем нет	5	Другое (укажите)
3	Скорее нет, чем да	6	Затрудняюсь ответить

4. Какие проблемы профессионально-нравственного характера, на Ваш взгляд, наиболее трудно разрешимы? (укажите не более 3-х вариантов ответа)

1	Перманентная ситуация морального выбора в деятельности сотрудника полиции	6	Высокие психологические и эмоциональные нагрузки, обусловленные спецификой службы
2	Стремление соответствовать идеальному образу сотрудника полиции	7	Необходимость заботиться только об общем благе иногда в ущерб собственным интересам
3	Высокие требования к личной дисциплине, ответственности, культуре	8	Высокая профессиональная и моральная ответственность перед населением, обусловленная спецификой служебной деятельности
4	Несоответствие идеалов службы, которые декларируются, реальным условиям и традициям выполнения служебных обязанностей	9	Необходимость глубокой эмоциональной и личностной включенности при выполнении служебного долга, продиктованного спецификой профессиональной деятельности полицейского
5	Необходимость постоянно скрывать своё негативное отношение к тем категориям (отдельным представителям) населения, с которыми приходится работать	10	Другое (укажите)

5. Считаете ли Вы, что сотрудники полиции находятся в состоянии постоянного риска профессиональной личностной деформации?

1	Да	4	Нет
2	Скорее да, чем нет	5	Другое (укажите)
3	Скорее нет, чем да	6	Затрудняюсь ответить

6. В чем, по Вашему мнению, проявляется профессиональная деформация сотрудника полиции? (укажите не более 3-х вариантов ответа)

1	Перманентное состояние ролевого конфликта (утрата способности разграничивать профессиональную, общественную и личную сферы жизни)	6	Деформация системы профессиональных нравственных ценностей и этических ориентаций (неразборчивость в выборе средств для достижения целей профессиональной деятельности; приоритет принципа целесообразности над принципом законности)
2	Снижение способности к саморегуляции своего эмоционального состояния в системе межличностных отношений (на профессиональном и бытовом уровнях)	7	Терпимое отношение к нарушениям требований законности в профессиональной деятельности
3	Формирование стереотипов восприятия личности сквозь призму специфики профессиональной деятельности и перенос данных стереотипов на оценку окружающего мира в целом	8	Равнодушное отношение к проблемам и нуждам людей
4	Подчинение линии собственного поведения конъюнктурным требованиям руководства	9	Бескомпромиссная уверенность в собственной правоте; нетерпимое отношение к критике
5	Стремление компенсировать обостренное чувство вины, психологической неудовлетворенности фанатичным следованием сомнительным идеалам (околорелигиозного, назидательно-нравоучительного характера)	10	Другое (укажите)

7. Согласны ли вы с тем, что в современных условиях российского общества сотрудник полиции должен обладать дополнительными знаниями:

	Однозначно да	В целом да	Нет	Затрудняюсь ответить
Структуры и специфики современного российского гражданского общества	1	2	3	4
Проблем формирования и развития гражданского общества в России	1	2	3	4

Специфики и особенностей образа жизни, поведения различных социально-демографических групп населения	1	2	3	4
Технологии смежных профессий (в частности социальной работы, психологии, педагогики)	1	2	3	4
Социальные и информационные технологии, применяемые в работе с населением	1	2	3	4

8. В какой степени полиция должна принимать участие в решении следующих социальных проблем современного российского общества?

	Однозначно должна	Должна внести посильный вклад	Не должна	Затрудняюсь ответить
Патриотическое воспитание подростков и молодежи	1	2	3	4
Повышение гражданской ответственности и правовой культуры населения	1	2	3	4
Трансляция образцов толерантного поведения	1	2	3	4
Обучение граждан правилам личной безопасности и самосохранительного поведения	1	2	3	4
Помощь в создании и поддержке общественных объединений, волонтерских организаций правоохранительной направленности	1	2	3	4

9. Нуждается ли, по Вашему мнению, полиция в помощи населения для эффективной реализации основных направлений деятельности?

1	Имеющийся у полиции потенциал позволяет ей полностью не зависеть от помощи населения	3	Другое (укажите)
2	Помощь населения всегда являлась одним из важных условий эффективности деятельности полиции	4	Затрудняюсь ответить

10. Готовы ли на сегодняшний день сотрудники полиции к социальному партнерству с населением?

1	Да, полностью готовы	4	Нет, не готовы
2	Готовы, при определенных условиях	5	Другое (укажите)
3	Недостаточно готовы, так как полиция не рассматривает население как серьезного «партнера»	6	Затрудняюсь ответить

11. Готово ли, по Вашему мнению, российское гражданское общество к активному содействию полиции в сфере охраны общественного порядка, обеспечения общественной безопасности, профилактики преступности?

1	Да	4	Нет
2	Скорее да, чем нет	5	Другое (укажите)
3	Скорее нет, чем да	6	Затрудняюсь ответить

12. Каких результатов позволит достичь реализация принципа социального партнерства между полицией и населением? (укажите не более 3-х вариантов ответа)

1	Формирование позитивного имиджа полиции и повышение уровня доверия населения	6	Повышение взаимной ответственности между полицией и гражданским обществом
2	Повышение готовности населения оказывать посильную помощь полиции по основным направлениям деятельности	7	Повышение правовой компетенции и культуры населения
3	Развитие и активизация деятельности общественных объединений правоохранительной направленности	8	Повышение значимости социальных функций в деятельности полиции
4	Утверждение общественного мнения в качестве одного из основных критериев оценки деятельности полиции	9	Другое (укажите)
5	Повышение профессиональной и личностной культуры сотрудников полиции	10	Затрудняюсь ответить

13. Как Вы считаете, по каким направлениям деятельности содействие населения необходимо в первую очередь? (укажите не более 3-х вариантов ответа)

1	Защита личности, общества, государства от противоправных посягательств; охрана общественного порядка	7	Деятельность в чрезвычайных ситуациях
2	Розыск без вести пропавших лиц (несовершеннолетних, пожилых людей и т.д.)	8	Профилактическая работа с несовершеннолетними правонарушителями и неблагополучными семьями
3	Предупреждение и пресечение преступлений и правонарушений	9	Оказание помощи лицам, оказавшимся в социально опасной ситуации
4	Обеспечение безопасности дорожного движения	10	Выявление и раскрытие преступлений
5	Предупреждение террористических актов, экстремистских действий	11	Предупреждение правонарушений на объектах транспорта
6	Розыск лиц, уклоняющихся от наказания за совершение противоправных поступков	12	Затрудняюсь ответить

14. Кто, по Вашему мнению, в первую очередь должен оказывать посильную помощь полиции? (укажите не более 3-х вариантов ответа)

1	Общественные дружины	6	Муниципальная стража
2	Общественные организации и объединения правоохранительной направленности	7	Обычные граждане, независимо от возраста и статуса, готовые к сотрудничеству с полицией
3	Волонтерские организации, движения	8	Студенческая молодежь, школьники
4	Ветеранские и патриотические организации	9	Другое (укажите)
5	Представители отдельных профессий, бизнес-структур	10	Затрудняюсь ответить

15. Какие формы участия граждан и общественных объединений в деятельности полиции являются, по Вашему мнению, наиболее перспективными? (укажите не более 3-х вариантов ответа)

1	Непосредственное участие в охране общественного порядка и обеспечении общественной безопасности	5	Участие в разработке, обсуждении концепций, программ развития и совершенствования деятельности полиции
2	Общественный контроль над деятельностью полиции	6	Участие в противодействии росту коррупции в органах государственной власти
3	Участие в выявлении, обобщении и освещении в СМИ передового опыта деятельности полиции	7	Другое (укажите)
4	Общественная экспертиза нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность полиции	8	Затрудняюсь ответить

16. Что, по Вашему мнению, определяет готовность населения оказывать содействие полиции в охране общественного порядка и обеспечении общественной безопасности?

1	Патриотизм, осознание гражданского долга	5	Стремление самореализоваться
2	Активная гражданская позиция, высокая правовая культура	6	Возможность продвижения личных интересов, личная выгода
3	Страх перед ростом преступности	7	Затрудняюсь ответить
4	Желание обеспечить безопасные условия жизни	8	Другое (укажите)

17. Согласны ли Вы с мнением, что низкая удовлетворенность деятельностью полиции часто вызвана не объективными недостатками в ее работе, а негативными стереотипами ее восприятия в общественном сознании?

1	Да	4	Нет
2	Скорее да, чем нет	5	Другое (укажите)
3	Скорее нет, чем да	6	Затрудняюсь ответить

18. Как Вы оцениваете уровень доверия общества к полиции?

1	Высокий	4	Низкий
2	Скорее высокий, чем низкий	5	Другое (укажите)
3	Скорее низкий, чем высокий	6	Затрудняюсь ответить

19. Какие факторы, по Вашему мнению, влияют на формирование негативных стереотипов восприятия полиции со стороны общества? (укажите не более 3-х вариантов ответа)

1	Низкий уровень правовой культуры и гражданской ответственности общества	8	Закрытость, дистанцированность полиции от общества
2	Отсутствие ощущения личной безопасности	9	Влияние средств массовой информации
3	Некоторые авторитарные отечественные традиции	10	Низкий уровень жизни и социального самочувствия населения
4	Взаимная неготовность полиции и общества к партнерским взаимоотношениям	11	Личный негативный опыт взаимодействия с полицией или опыт родственников, знакомых
5	Низкий профессионализм сотрудников полиции	12	Объективные социальные причины (рост преступности, коррумпированность органов государственной власти, отсутствие реальных возможностей для реализации гражданами прав и свобод и т.д.)
6	Среди сотрудников полиции также распространены традиции негативного восприятия населения	13	Другое (укажите)
7	Некомпетентность населения, неспособность объективно оценивать деятельность полиции	14	Затрудняюсь ответить

20. Кто, по Вашему мнению, должен нести ответственность за качество взаимодействия и сотрудничества между полицией и населением?

1	Полиция	4	Население
2	Взаимная ответственность	5	Затрудняюсь ответить

21. Какая форма проведения досуга помогает Вам лично снять психологическое напряжение и укрепить профессиональную мотивацию?

1	Кулинария	10	Занятие спортом (силовые виды, борьба, плавание, посещение фитнес-центров)
2	Интернет, телевидение, компьютерные игры	11	Работа на приусадебном участке
3	Рукоделие (вышивание, вязание, шитье, резьба по дереву, декупаж, мягкая игрушка и другие)	12	Творчество (живопись, музыка, хореография, пение, литературное творчество: написание стихов, рассказов, новелл и т.д.)
4	Шахматы	13	Посещение библиотек, публичных лекций, мастер-классов, семинаров
5	Посещение массовых спортивных мероприятий (футбол, хоккей, волейбол)	14	Рыбная ловля и охота
6	Ремесла (столярное, плотницкое,ковка по металлу, старинные региональные ремесла и т.д.)	15	Благотворительность
7	Чтение художественной и научно-популярной литературы	16	Просветительская и наставническая работа
8	Общение с друзьями, знакомыми	17	Ничего не способствует
9	Посещение культурно-массовых и зрелищных мероприятий (театр, кинотеатр, музеи, выставки, концерты, цирк и т.д.)	18	Другое (укажите)

Анкета участника общественной организации правоохранительной направленности, других институтов гражданского общества

Участнику исследования!

Просим Вас ответить на вопросы предложенной анкеты. Для этого следует внимательно прочитать вопрос и варианты ответов, подчеркнуть или обвести номера вариантов, с которыми Вы согласны. При необходимости допишите ответ сами на отведенном для этого месте. Анкета является анонимной.

1. Насколько, по Вашему мнению, в России реализована модель гражданского общества?

1	Гражданское общество полностью сформировано	4	Низкие качество и уровень жизни населения препятствуют полноценному становлению гражданского общества
2	Низкая правовая культура и гражданская ответственность населения препятствуют формированию гражданского общества	5	Гражданского общества в нашей стране нет в принципе
3	Модель гражданского общества не реализована в полной мере, так как права и свободы человека и гражданина на практике не реализуются	6	Затрудняюсь ответить

2. Считаете ли Вы себя лично ответственным за будущее своей страны?

1	Однозначно, да. Личная ответственность и гражданская позиция каждого – основа стабильности государства	4	Нет, это забота органов государственной власти и общества в целом
2	В основном, да	5	Другое (укажите)
3	От меня мало что зависит	6	Затрудняюсь ответить

3. В какой степени для Вас как гражданина являются важными следующие ценности? (дайте оценку предложенным ценностям от 1 до 5 в зависимости от их значимости для Вас)

	Ценности	Ранг от 1 до 5
1	Согласие в обществе	
2	Свобода и независимость	
3	Личная безопасность	
4	Справедливость	
5	Социальная ответственность	
6	Индивидуализм	

8	Социальное партнерство	
9	Равенство	
10	Конкурентоспособность	
11	Общественная безопасность	
12	Общественное признание	
13	Хорошее образование	
14	Трудолюбие	
15	Профессионализм, мастерство	
16	Уважение окружающих	
17	Власть	
18	Коллективизм	
19	Личная ответственность	
20	Дружба, любовь	
21	Материальный достаток	
22	Патриотизм	
23	Престижная высокооплачиваемая работа	
24	Душевный комфорт	
25	Успешная карьера	

4. В случае роста преступности, за что Вы будете опасаться в большей степени?
(укажите не более 2-х вариантов ответа)

1	За сохранность имущества	4	За безопасность государства, общества
2	За личную безопасность, свободу	5	Другое(укажите)
3	За безопасность и жизнь родных, знакомых	6	Затрудняюсь ответить

5. Готово ли, по Вашему мнению, российское гражданское общество к активному содействию полиции в сфере охраны общественного порядка, обеспечения общественной безопасности, профилактики роста преступности?

1	Да	4	Нет
2	Скорее да, чем нет	5	Другое (укажите)
3	Скорее нет, чем да	6	Затрудняюсь ответить

6. Считаете ли Вы, что выполнение определенной социальной миссии является долгом современной российской полиции?

1	Да	3	Другое (укажите)
2	Нет	4	Затрудняюсь ответить

7. В какой степени должна полиция принимать участие в решении следующих проблем современного российского общества?

	Однозначно должна	Должна вносить посильный вклад	Не должна	Затрудняюсь ответить
Патриотическое воспитание подростков и молодежи	1	2	3	4
Повышение гражданской ответственности и правовой культуры населения	1	2	3	4
Трансляция образцов толерантного поведения	1	2	3	4
Обучение граждан правилам личной безопасности и самосохранительного поведения	1	2	3	4
Помощь в создании и поддержка общественных объединений, волонтерских организаций правоохранительной направленности	1	2	3	4

8. Нуждается ли, по Вашему мнению, полиция в помощи населения для эффективной реализации основных направлений деятельности?

1	Имеющийся у полиции потенциал позволяет ей полностью не зависеть от помощи населения	3	Другое (укажите)
2	Помощь населения всегда являлась одним из важных условий эффективности деятельности полиции	4	Затрудняюсь ответить

9. Готовы ли на сегодняшний день сотрудники полиции к социальному партнерству с населением?

1	Да, полностью готовы	4	Нет, не готовы
2	Готовы, при определенных условиях	5	Другое (укажите)
3	Недостаточно готовы, так как полиция не рассматривает население как серьезного «партнера»	6	Затрудняюсь ответить

10. Может ли рассчитывать полиция в нашем государстве на помощь и содействие со стороны гражданского общества?

1	Да	4	Нет
2	Скорее да, чем нет	5	Другое (укажите)
3	Скорее нет, чем да	6	Затрудняюсь ответить

11. Каких результатов позволит достичь реализация принципа социального партнерства между полицией и населением? (укажите не более 3-х вариантов ответа)

1	Формирование позитивного имиджа полиции и повышение уровня доверия населения	6	Повышение взаимной ответственности между полицией и гражданским обществом
2	Повышение готовности населения оказывать посильную помощь полиции по основным направлениям деятельности	7	Повышение правовой компетенции и культуры населения
3	Развитие и активизация деятельности общественных объединений правоохранительной направленности	8	Повышение значимости социальных функций в деятельности полиции
4	Утверждение общественного мнения в качестве одного из основных критериев оценки деятельности полиции	9	Другое (укажите)
5	Повышение профессиональной и личностной культуры сотрудников полиции	10	Затрудняюсь ответить

12. Как Вы считаете, по каким направлениям деятельности полиции содействие населения необходимо в первую очередь? (укажите не более 3-х вариантов ответа)

1	Защита личности, общества, государства от противоправных посягательств; охрана общественного порядка	7	Деятельность в чрезвычайных ситуациях
2	Розыск без вести пропавших лиц (несовершеннолетних, пожилых людей и т.д.)	8	Профилактическая работа с несовершеннолетними правонарушителями и неблагополучными семьями
3	Предупреждение и пресечение преступлений и правонарушений	9	Оказание помощи лицам, оказавшимся в социально опасной ситуации
4	Обеспечение безопасности дорожного движения	10	Выявление и раскрытие преступлений
5	Предупреждение террористических актов, экстремистских действий	11	Предупреждение правонарушений на объектах транспорта
6	Розыск лиц, уклоняющихся от наказания за совершение противоправных поступков	12	Затрудняюсь ответить

13. Кто, по Вашему мнению, должен оказывать посильную помощь полиции в реализации основных направлений деятельности? (укажите не более 3-х вариантов ответа)

1	Общественные дружины	6	Муниципальная стража
2	Общественные организации и объединения правоохранительной направленности	7	Обычные граждане, независимо от возраста и статуса, готовые к сотрудничеству с полицией

3	Волонтерские организации, движения	8	Студенческая молодежь, школьники
4	Ветеранские и патриотические организации	9	Другое (укажите)
5	Представители отдельных профессий, бизнес-структур	10	Затрудняюсь ответить

14. Какие формы участия граждан и общественных объединений в деятельности полиции являются, по Вашему мнению, наиболее перспективными?

1	Непосредственное участие в охране общественного порядка и обеспечении общественной безопасности	5	Участие в разработке, обсуждении концепций, программ развития и совершенствования деятельности полиции
2	Общественный контроль над деятельностью полиции	6	Участие в противодействии росту коррупции в органах государственной власти
3	Участие в выявлении, обобщении и освещении в СМИ передового опыта деятельности полиции	7	Другое (укажите)
4	Общественная экспертиза нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность полиции	8	Затрудняюсь ответить

15. В каких направлениях Вы лично готовы оказывать посильную помощь полиции? (укажите не более 3-х вариантов ответа)

1	Предупреждение роста асоциального поведения, преступности	7	Обеспечение правопорядка в общественных местах
2	Розыск без вести пропавших лиц (несовершеннолетних, пожилых людей и т.д.)	8	Профилактическая работа с несовершеннолетними правонарушителями и неблагополучными семьями
3	Выявление лиц, готовящихся к совершению правонарушений, преступлений	9	Оказание помощи лицам, оказавшимся в социально опасной ситуации
4	Обеспечение безопасности дорожного движения и на объектах транспорта	10	Выявление и раскрытие преступлений
5	Помощь сотрудникам полиции в чрезвычайных ситуациях	11	Другое (укажите)
6	Формирование положительного имиджа полиции и повышение уровня доверия населения	12	Затрудняюсь ответить

16. Какую форму участия в деятельности полиции Вы «избрали» для себя?
(укажите не более 3-х вариантов ответа)

1	Непосредственное участие в деятельности по охране общественного порядка и обеспечению общественной безопасности, поисковых мероприятиях, в некоторых процессуальных действиях, при чрезвычайных ситуациях и т.д.	6	Организация работы волонтерских движений, общественных объединений правоохранительной направленности
2	Общественный контроль над деятельностью полиции	7	Участие в противодействии росту коррупции в органах государственной власти
3	Участие в разработке и реализации мероприятий, направленных на формирование позитивного имиджа и освещения передового опыта деятельности полиции	8	Информационное сопровождение деятельности полиции (размещение в социальных сетях, на листовках информации о пропавших детях, подростках, пожилых людях; о поиске возможных свидетелей и т.д.)
4	Общественная экспертиза нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность полиции	9	Другое (укажите)
5	Участие в разработке, обсуждении концепций, перспективных программ развития и совершенствования деятельности полиции	10	Затрудняюсь ответить

17. Что, по Вашему мнению, определяет готовность населения оказывать содействие полиции в охране общественного порядка и обеспечения общественной безопасности?

1	Патриотизм, осознание гражданского долга	5	Стремление самореализоваться
2	Активная гражданская позиция, высокая правовая культура	6	Возможность продвижения личных интересов, личная выгода
3	Страх перед ростом преступности	7	Другое (укажите)
4	Желание обеспечить безопасные условия жизни	8	Затрудняюсь ответить

18. Если Вы станете свидетелем совершения или подготовки правонарушения (преступления), каковы будут Ваши действия?

1	Зависит от ситуации	5	Привлеку внимание прохожих, но не стану вмешиваться
2	Ничего не стану предпринимать	6	Сообщу в полицию, окажу полное содействие
3	Постараюсь незаметно скрыться	7	Другое(укажите)
4	Попытаюсь вмешаться	8	Затрудняюсь ответить

19. Если бы среди Ваших знакомых были лица, совершившие преступление и укрывающиеся от преследования по закону, сообщили бы Вы о них сотрудникам полиции?

1	Да	4	Нет
2	Скорее да, чем нет	5	Другое (укажите)
3	Скорее нет, чем да	6	Затрудняюсь ответить

20. Как Вы оцениваете поступок, связанный с оповещением сотрудников полиции об указанных выше лицах?

1	Как реализацию своего гражданского долга	4	Как реализацию справедливости, законности
2	Как заботу о личной безопасности, безопасности своих близких и знакомых	5	Другое (укажите)
3	Как донос	6	Затрудняюсь ответить

21. Согласны ли Вы с мнением, что низкая удовлетворенность деятельностью полиции часто вызвана не объективными недостатками в ее работе, а негативными стереотипами ее восприятия в общественном сознании?

1	Да	4	Нет
2	Скорее да, чем нет	5	Другое (укажите)
3	Скорее нет, чем да	6	Затрудняюсь ответить

22. Как Вы оцениваете уровень доверия общества к полиции?

1	Высокий	4	Низкий
2	Скорее высокий, чем низкий	5	Другое (укажите)
3	Скорее низкий, чем высокий	6	Затрудняюсь ответить

23. Согласны ли Вы с негативной оценкой деятельности полиции, получившей распространение среди населения?

1	Однозначно нет. Полиция профессионально и качественно выполняет свой долг перед обществом	4	Полностью согласен. Системные проблемы в работе полиции по всем направлениям требуют комплексного пересмотра ее деятельности
2	В целом не согласен, но по ряду направлений деятельность полиции нуждается в пересмотре и совершенствовании	5	Другое (укажите)
3	Скорее согласен. Есть существенные проблемы в деятельности полиции, требующие незамедлительного решения	6	Затрудняюсь ответить

24. Какие факторы, по Вашему мнению, влияют на формирование негативных стереотипов восприятия полиции со стороны общества? (укажите не более 3-х вариантов ответа)

1	Низкий уровень правовой культуры и гражданской ответственности общества	8	Закрытость, дистанцированность полиции от общества
2	Отсутствие ощущения личной безопасности	9	Влияние средств массовой информации
3	Некоторые авторитарные отечественные традиции	10	Низкий уровень жизни и социального самочувствия населения
4	Взаимная неготовность полиции и общества к партнерским взаимоотношениям	11	Личный негативный опыт взаимодействия с полицией или опыт родственников, знакомых
5	Низкий профессионализм сотрудников полиции	12	Объективные социальные причины (рост преступности, коррумпированность органов государственной власти, отсутствие реальных возможностей для реализации гражданами прав и свобод и т.д.)
6	Среди сотрудников полиции также распространены традиции негативно-го восприятия населения	13	Другое (укажите)
7	Некомпетентность населения, неспособность объективно оценивать деятельность полиции	14	Затрудняюсь ответить

25. Что, по Вашему мнению, определяет профессиональную мотивацию сотрудников полиции? (укажите не более 3-х вариантов ответа)

1	Профессиональный долг	6	Призвание, высокий уровень социальной ответственности
2	Патриотизм, заинтересованность в социальной стабильности государства	7	Возможность продвижения личных интересов, личная выгода
3	Возможность продвижения по службе, получения поощрений	8	Осознание своих властных полномочий
4	Высокий уровень профессиональных и личных качеств	9	Другое (укажите)
5	Стремление обеспечивать «статистику»	10	Затрудняюсь ответить

26. Что, по Вашему мнению, является показателем эффективной реализации полицией социальных функций? (укажите не более 3-х вариантов ответа)

1	«Незаметный глазу» постоянный труд, обеспечивающий определенное качество социальных отношений и безопасную среду	6	Совершение подвигов сотрудниками полиции
---	--	---	--

2	Качественное выполнение своих функций независимо от негативной оценки деятельности полиции обществом	7	Достижение высоких социальных результатов деятельности, влияющих на качественное изменение восприятия полиции обществом
3	Положительный опыт выявления, расследования, раскрытия «громких» резонансных дел	8	Мобильность полиции, способность быстро реагировать на вызовы и угрозы, ориентироваться в условиях чрезвычайных ситуаций
4	Выполнение долга в условиях риска для жизни, не ожидая благодарности, признания, высокой оценки своей деятельности	9	Другое (укажите)
5	Качественное повышение уровня общественной безопасности и устойчивое снижение уровня преступности на территории	10	Затрудняюсь ответить

27. В случае возникновения угрозы Вашим законным интересам, имуществу, здоровью, жизни, куда Вы обратитесь за помощью?

1	В полицию, другие органы правоохранительной системы	5	В организации, учреждения, не входящие в систему правоохранительных органов
2	В негосударственные организации системы правоохранительных органов	6	Никуда не стану обращаться
3	К родителям, родственникам, знакомым	7	Другое (укажите)
4	К криминальным авторитетам	8	Затрудняюсь ответить

28. На основании каких источников формируется Ваше представление о деятельности полиции? (укажите не более 3-х вариантов ответа)

1	Средства массовой информации (ТВ, газеты, журналы)	6	Родственники – сотрудники органов внутренних дел; друзья
2	Общественные мероприятия, в которых принимают участие сотрудники полиции	7	Общественное мнение о работе полиции
3	Официальные документы, специальная литература, статистические данные, отражающие и регламентирующие деятельность полиции	8	Личный опыт знакомства с работой полиции
4	Художественная литература, кино	9	Другое (укажите)
5	Социальные сети	10	Затрудняюсь ответить

29. Что повлияло на принятие Вами решения оказывать посильную помощь полиции?

_____ (укажите)

30. Удовлетворены ли Вы сложившейся практикой взаимодействия между полицией и населением?

1	Да	4	Нет
2	Скорее да, чем нет	5	Другое (укажите)
3	Скорее нет, чем да	6	Затрудняюсь ответить

31. Кто, по Вашему мнению, должен нести ответственность за качество взаимодействия и сотрудничества между полицией и населением?

1	Полиция	4	Население
2	Взаимная ответственность	5	Затрудняюсь ответить

В заключение просим Вас сообщить некоторые сведения о себе.

32. Ваш пол:

1	Мужской	2	Женский
---	---------	---	---------

33. Ваш возраст:

_____ (укажите)

34. Ваше постоянное место жительства?

_____ (укажите)

35. Род Ваших занятий:

_____ (укажите)

Анкета абитуриента

Участнику исследования!

Просим Вас ответить на вопросы предложенной анкеты. Прочитайте вопрос и варианты ответов, подчеркните (или обведите) номера вариантов, с которыми Вы согласны, допишите в соответствующей главе «другое» свой вариант ответа, если таковой имеется. Анкета является анонимной.

1. Считаете ли Вы, что получение образования является основным условием трудоустройства, успешной карьеры, достижения жизненных целей?

1	Да	3	Затрудняюсь ответить
2	Нет	4	Другое (укажите)

2. Что, по вашему мнению, должно быть определяющим при выборе будущей профессии? (укажите не более 2-х вариантов ответа)

1	Высокая мотивированность к работе в выбранной профессии	7	Возможность поступления в вуз
2	Содержание профессии; интерес к проблемам, являющимся объектом деятельности специалиста выбранной профессии	8	Возможность трудоустройства
3	Наличие личностных качеств, необходимых для специалиста данной профессии	9	Возможность получения высокой заработной платы
4	Семейные традиции в выборе профессии	10	Возможность выстраивания успешной карьеры
5	Желание принести пользу своему государству, оказывать помощь людям	11	Затрудняюсь ответить
6	Возможность участия в решении актуальных для современного общества проблем	12	Другое (укажите)

3. Какие факторы влияют (или могли бы повлиять) на выбор Вами будущей профессии?

	Влияют в большей степени	Влияют в меньшей степени	Не влияют	Затрудняюсь ответить
1. Призвание к будущей профессии				
2. Хорошие возможности для дальнейшего трудоустройства и карьеры				
3. Возможность легкого поступления в вуз				

4. Совет родителей, родственников, друзей				
5. Отсутствие возможностей получения высшего образования в других вузах				
6. Содержание профессии				
7. Интерес к проблемам, являющимся объектом деятельности специалиста выбранной сферы				
8. Желание профессионально помогать людям				
9. Личностные качества соответствуют качествам, которые необходимы специалисту данной сферы				
10. Профессия дает возможности для самореализации и развития творческих способностей				
11. Профессия дает возможности для получения личной выгоды				
12. Профессия предусматривает высокую оплату труда и получение льгот				
13. Высокий общественный престиж профессии				

4. Готовы ли Вы выбрать профессию, дающую реальную возможность участия в решении актуальных проблем современного российского общества и государства?

1	Да	4	Нет
2	Скорее да, чем нет	5	Другое (укажите)
3	Скорее нет, чем да	6	Затрудняюсь ответить

5. Какие проблемы, по Вашему мнению, являются первостепенными для решения на государственном уровне? (укажите не более 3-х вариантов ответа)

1	Повышение уровня и качества жизни	6	Решение проблем в сфере здравоохранения и образования
2	Профилактика и борьба с преступностью	7	Повышение социальных гарантий и качества социального обеспечения
3	Развитие и совершенствование основ российского федерализма	8	Противодействие коррупции
4	Обеспечение общественной безопасности, правопорядка и законности	9	Другое (укажите)
5	Формирование гражданского общества (толерантности, гражданской ответственности, патриотизма)	10	Затрудняюсь ответить

6. Способны ли Вы к работе в системе со строгой иерархией, высокими требованиями к личной дисциплине и исполнительности (например, в полиции)?

1	Да	4	Нет
2	Скорее да, чем нет	5	Другое (укажите)
3	Скорее нет, чем да	6	Затрудняюсь ответить

7. Каким вы видите современного сотрудника полиции? (укажите не более 3-х вариантов ответа)

1	Человек, профессионально помогающий людям в любой ситуации (даже сопряженной с угрозой для жизни)	6	Недостаточно образованный равнодушный человек, которого мало интересуют проблемы общества и простых граждан
2	Человек, стремящийся законными способами бороться с преступностью	7	Человек, думающий и заботящийся только о собственном благе
3	Человек, обладающий высокой личной дисциплиной, ответственностью, культурой	8	Человек – патриот своей страны, заинтересованный в улучшении состояния общества
4	Человек, работающий по призванию	9	Человек, готовый отказаться от собственных интересов в пользу общественных
5	Человек, чья профессиональная деятельность тесно связана с моральным выбором между «хочу» и «должен»	10	Другое (укажите)

8. На основании каких источников формируется ваше представление о службе в полиции?

1	Средства массовой информации (ТВ, газеты, журналы)	5	Родственники – сотрудники органов внутренних дел; друзья
2	Общественные мероприятия, в которых принимают участие сотрудники полиции	6	Общественное мнение о работе полиции
3	Официальные документы, специальная литература, статистические данные, отражающие и регламентирующие деятельность полиции	7	Личный опыт знакомства с работой полиции
4	Художественная литература, кино	8	Социальные сети

9. Какой Вы видите свою роль в будущей профессии?

1	Руководящая (лидер)	5	Инноваторская (креативность)
2	Организаторская	6	Аналитическая (планирование)
3	Исполнительная	7	Другое (укажите)
4	Консультативная	8	Затрудняюсь ответить

10. Какие личностные качества необходимы для выбранной Вами профессии?
(дайте оценку предложенным качествам от 5 до 1 в зависимости от их значимости для Вас)

	Качества	Ранг от 5 до 1
1	Ответственность	
2	Коммуникабельность	
3	Толерантность	
4	Самообладание, самоконтроль	
5	Лидерские качества	
6	Инициативность	
8	Способность к службе	
9	Целеустремленность	
10	Требовательность	
11	Исполнительность	
12	Психологическая устойчивость	
13	Дисциплинированность	
14	Отзывчивость	

11. Ведете ли Вы здоровый образ жизни, поддерживаете ли Вы хорошую физическую форму?

1	Да, в полной мере	4	Нет
2	Скорее да, чем нет	5	Другое (укажите)
3	Скорее нет, чем да	6	Затрудняюсь ответить

12. Участвуете ли Вы в общественных и творческих мероприятиях, проводимых в Вашем учебном заведении?

1	Да, регулярно участвую	3	Не участвую
2	Участвую периодически	4	Затрудняюсь ответить

13. Из каких источников Вы получаете информацию о требованиях к поступлению в вуз?

1	Средства массовой информации (ТВ, газеты, журналы)	4	Регулярно посещаю дни открытых дверей, подготовительные курсы, выездные профориентационные мероприятия, ярмарки вакансий
2	Рассказы родителей, родственников, знакомых	5	Социальные сети
3	Информация, размещенная на официальных сайтах вузов	6	Другое (укажите)

14. Как Вы осуществляете подготовку к поступлению в вуз?

1	Хорошо учусь по всем предметам, посещаю факультативы и дополнительные занятия	4	Готовлюсь самостоятельно
2	Посещаю репетитора для углубленного изучения профилирующих предметов	5	Никак специально не готовлюсь
3	Участвую в конкурсах исследовательских и творческих работ, олимпиадах	6	Другое (укажите)

15. Чего бы Вы хотели добиться в жизни? (укажите не более 3-х вариантов ответа)

1	Материального благополучия, успешной карьеры	6	Принести пользу своей стране; участвовать в решении актуальных общественных проблем
2	Возможности реализации своих способностей	7	Быть у власти, иметь возможность прославиться
3	Профессионально помогать людям	8	Быть свободным и независимым в своих поступках и решениях
4	Стать квалифицированным специалистом	9	Затрудняюсь ответить
5	Семейного благополучия	10	Другое (укажите)

В заключение просим Вас сообщить некоторые сведения о себе.

16. Ваш пол:

1	Мужской	2	Женский
---	---------	---	---------

17. В каком классе Вы обучаетесь

_____ (укажите)

18. Ваше постоянное место жительства?

1	Город	3	Село/деревня
2	Районный центр	4	Поселок

Благодарим Вас за участие в исследовании!

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

Амельчаков Игорь Филиппович,
кандидат юридических наук, доцент;
Озеров Игорь Николаевич,
кандидат юридических наук, доцент;
Чесовская Марина Георгиевна,
кандидат исторических наук, доцент;
Таранова Александра Евгеньевна,
кандидат социологических наук, доцент

Повышение научного потенциала образовательных организаций МВД России в контексте внедрения системы эффективных контрактов

Монография

Редактор
Комп. верстка

О.Н. Тулина
И.Ю. Чернышева

Подписано в печать

2018, 7,38 уч.-изд. л., бумага офсетная, печать трафаретная.
Тираж 47 экз. Заказ № 12

Отпечатано в отделении полиграфической и оперативной печати
Белгородского юридического института МВД России имени И.Д. Путилина
г. Белгород, ул. Горького, 71

ISBN 978-5-91776-221-0



9 785917 762210