

ДИСТАНЦИОННАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ В МВД РБ

В.М. Гурский¹, А.В. Гуца¹, М.С. Гурский²

¹Академия МВД Республики Беларусь, г.Минск, Республика Беларусь, Vad_1982@mail.ru

²Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники, г.Минск, Республика Беларусь, Gurskims@bsuir.by

Abstract. One of the priority orientations of the state manpower policy is the creation of an efficient reserve of the leading personnel. The paper discusses organizational problems of distance training of internal affairs employees nominated to the personnel reserve in the system of Ministry of Internal Affairs of the Republic of Belarus.

В современном мире развития информационных технологий особая роль отводится своевременной адаптации образовательного процесса высшей школы к требованиям динамично меняющегося мира, постоянному обновлению технологий, ускоренному освоению инноваций. Внедряя новые технологии в образовательный процесс необходимо обеспечить систему доступа к информационным ресурсам, самостоятельную работу студентов на основе информационно-коммуникационных технологий, создать определенную среду обучения. Такой средой, на наш взгляд, является дистанционное обучение (ДО).

Государственная кадровая политика является важнейшей составляющей в обеспечении динамичного и устойчивого общественно-политического и социально-экономического развития страны, в достижении более высокого качества жизни белорусского народа. Эффективность ее реализации требует постоянного совершенствования механизма работы с кадрами всех уровней.

Высокий динамизм современных социально-политических и экономических процессов требует от руководителей разных уровней управления гибкости в принятии нестандартных решений. Становление управленцев-профессионалов, стоящих на страже интересов государства, невозможно без планирования профессионального развития кадров, их служебной карьеры, что предполагает конкурсный отбор лиц, включаемых в кадровый резерв и их учебу. Одним из приоритетных направлений государственной кадровой политики является создание действенного резерва руководящих кадров и организация работы с ним.

На базе Академии МВД Республики Беларусь (РБ) размещена Единая информационная система обучения (ЕИСО) МВД РБ. Это отдельный сайт (sdo.mia.by), направленный на самостоятельное дистанционное обучение сотрудников органов внутренних дел, выдвигаемых в резерв руководящих кадров в системе МВД РБ. Дистанционное обучение предполагают тщательное и детальное планирование деятельности обучаемого, ее организацию, четкую постановку задач и целей обучения, доставку необходимых учебных материалов, которые должны обеспечивать интерактивность между обучаемым и преподавателем, предоставлять возможность группового обучения, наличие эффективной обратной связи, позволяющей обучаемому получать необходимую информацию о правильности своего продвижения по пути от незнания к знанию.

ЕИСО включает в себя два основных раздела:

- дистанционная управленческая подготовка (учебные дисциплины, изучаемые сотрудниками, включенными в резерв кадров);
- контрольные тесты (тестовые задания по учебным дисциплинам, выносимые на дистанционную управленческую подготовку, по которым осуществляется итоговое тестирование сотрудников, включенных в резерв кадров).

Тематика дистанционной подготовки определяется Академией МВД РБ и согласовывается с главным управлением кадров МВД РБ. Информационно-справочные материалы размещаются по темам учебных дисциплин и включают в себя: план-конспект лекций или тезисы лекций, тестовые задания, список рекомендованной литературы и нормативных правовых актов.

Каждый сотрудник, включенный в резерв кадров, по запросу отдела кадров органа внутренних дел, где проходит службу, получает индивидуальное имя пользователя и пароль для доступа к ЕИСО. Как только сотрудник вошел под своим именем и паролем в систему, автоматически осуществляется его регистрация и учет времени нахождения. Все сотрудники, включенные в резерв кадров, проходят дистанционное обучение в течение двух семестров в течение первого года нахождения в резерве кадров на занимаемую должность. Обучение заключается в самостоятельном изучении сотрудниками информационно-справочных материалов и решении текущих тестовых заданий в рамках изучаемых тем. Каждый обучаемый сотрудник заходит в систему в любое удобное ему время (как со стационарного ПК, так и с мобильного телефона, планшета), по времени нахождения он не ограничен и при сдаче промежуточного тестирования получает отметку «зачет» или «не зачет». Как только сотрудник набрал отметки «зачет» по 75% и более от общего количества текущих тестовых заданий, он автоматически допускается к сдаче итогового теста по конкретному изучаемому предмету. Если же сотрудник получил «не зачет» по 25% и более тестов от общего количества текущих тестовых заданий, то доступ к итоговому тесту по дисциплине блокируется автоматически. Для повторного прохождения текущего тестирования необходимо ходатайство руководителя кадрового аппарата соответствующего органа внутренних дел с уведомлением главного управления кадров МВД РБ. Руководители территориальных органов внутренних дел с целью контроля за обучением своих подчиненных могут ознакомиться с результатами тестирования путем обращения в ЕИСО под присвоенными им логинам и паролям с расширенными полномочиями.

При назначении на должность каждый сотрудник МВД прибывает в Академию МВД РБ на центральную аттестационную комиссию (ЦАК), где проходит итоговое психологическое тестирование, а так же итоговое тестирование по направлениям служебной деятельности. Результаты дистанционного обучения и итогового тестирования в Академии МВД РБ обобщаются в итоговую сводную ведомость и направляются в главное управление кадров МВД Республики Беларусь, где и принимается решение о назначении или не назначении того или иного сотрудника на вышестоящую должность.

В результате использования системы было достигнуто:

- высокая теоретическая подготовка каждого сотрудника с использованием современных электронных ресурсов обучения (ЭУМК, электронные учебники и т.д.);
- возможность применения полученных знаний в практической деятельности;
- осуществление постоянного текущего контроля за обучением путем устойчивой связи между преподавателем и обучаемым;
- итоговый контроль для определения приобретенных знаний сотрудником.

В результате использования данной системы мы получаем подготовленных сотрудников, обладающих необходимыми компетенциями на должном уровне и способными выполнять поставленные задачи.