



**Нургали РАХИМОВ,**

доцент кафедры повышения профессионального уровня  
1-го Института Академии правоохранительных органов при Генеральной  
прокуратуре Республики Казахстан, младший советник юстиции

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ОБУЧЕНИИ

как важное условие  
эффективности курсов повышения  
профессионального уровня

**Главой государства в качестве важнейшей институциональной задачи реформы обозначено формирование профессионального государственного аппарата.**

**Согласно Президентской программе «План нации – 100 конкретных шагов», одним из главных условий реализации указанной задачи является система регулярного обучения государственных служащих.**

**В соответствии с Концепцией кадровой политики правоохранительных органов постоянное повышение профессионального уровня сотрудников должно осуществляться на протяжении всего периода службы.**

**Д**анная работа целенаправленно осуществляется Академией правоохранительных органов, где за короткое время организован полноценный образовательный процесс, охватывающий все категории сотрудников, начиная с подготовки молодых специалистов и заканчивая обучением Президентского резерва.

Правовой основой этой деятельности является совместный приказ руководителей правоохранительных органов страны «Об утверждении Содержания и Правил профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников правоохранительных органов Республики Казахстан».

В условиях динамично обновляющегося законодательства, при возрастающих требованиях к профес-

сиональному уровню сотрудников правоохранительных органов, актуальное значение приобретает качественное планирование и организация повышения профессионального уровня.

Успешность данной работы зависит от выявления реальной потребности в обучении, позволяющего точно и эффективно направлять силы и ресурсы на проведение обучающих мероприятий.

Достижение этой цели возможно при наличии определенного арсенала приемов и способов, с помощью которых устанавливаются направления (тематика) учебных курсов, а также контингент слушателей.

К их числу можно отнести следующие методы, учитываемые при планировании курсов повышения профессионального уровня в Академии.

### **1. Изучение кадрового состава на основе информации, имеющейся в службе управления персоналом, а также у непосредственных руководителей.**

Данный метод, основанный на изучении информации о профессионально-деловых качествах сотрудников, позволяет комплексно оценить профессиональный уровень личного состава для определения контингента сотрудников, подлежащих обучению.

Критериями для этого, как правило, служат небольшой стаж работы и недостаточный профессионализм, а также другие данные, указывающие на необходимость постоянного повышения квалификации.

Важность метода заключается в том, что он способствует постоянной и целенаправленной образовательной работе со слабым звеном.

К такой целевой группе относятся молодые специалисты, сотрудники, имеющие стаж работы до трех лет, а также сотрудники, к профессиональному уровню которых имеются существенные нарекания со стороны руководства.

## 2. Планирование повышения квалификации с учетом стратегических задач, потребностей правоприменительной практики.

В результате применения данного метода определяются отраслевые и специализированные курсы повышения квалификации, направленные на углубление знаний сотрудников и приобретение новых навыков по актуальным вопросам правоприменительной практики.

Планирование учебных мероприятий осуществляется на основе тщательного анализа:

- поручений Главы государства;
- программных и директивных документов (*Стратегический и Операционный планы, решения Координационного совета, коллегий, оперативных и аппаратных совещаний*);
- аналитических справок и обобщений надзорной деятельности прокуроров;

- особенностей региона, имеющих проблемных вопросов в правоприменительной практике;
- результатов инспекторских проверок;
- частных постановлений и определений судов.

## 3. Планирование повышения квалификации по существенным нововведениям и изменениям в законодательстве, знание которых необходимо и обязательно для каждого сотрудника.

Конституционное полномочие прокуратуры по осуществлению высшего надзора за точным и единообразным применением законов и иных нормативных правовых актов (далее – НПА) требует от каждого ее сотрудника быть высококлассным юристом, умеющим ориентироваться во всех отраслях законодательства.

Данная задача реализуется при постоянном совершенствовании профессионального уровня, в первую очередь путем самостоятельного пополнения знаний по интенсивно развивающимся отраслям законодательства.

Между тем, учитывая большой объем работы прокуроров и осуществление надзорной деятельно-

сти по предметно-отраслевому принципу, организованное изучение всех НПА и внесенных в них изменений представляется сложным.

В то же время имеются основные законодательные акты, знание которых является обязанностью каждого сотрудника, независимо от курируемой им сферы надзорной и иной деятельности.

Перечень таких НПА определен ведомственными приказами, устанавливающими требования к профессиональному уровню сотрудника для прохождения службы (*приказ ГП РК от 4 мая 2014 г. №40 «Об утверждении Правил проведения конкурса и стажировки для занятия должностей в органах, ведомствах и учреждениях прокуратуры Республики Казахстан»; приказ ГП РК от 8 июля 2014 г. №69 «Об утверждении Правил прохождения компьютерного тестирования на знание законодательства Республики Казахстан и логическое мышление при аттестации сотрудников органов, ведомств и учреждений прокуратуры Республики Казахстан»*).

Организованное изучение и обсуждение данных НПА способствует укреплению профессионального ядра кадрового состава.



При этом основанием для планирования массового переобучения должны служить существенность изменений в законодательстве, выражающаяся в принятии нового НПА, внесение в действующий НПА многочисленных концептуально новых изменений и дополнений.

В качестве примера можно привести обучающие мероприятия, проведенные по новеллам УК, УПК, УИК и КоАП.

#### **4. Планирование повышения квалификации по существенным нововведениям и изменениям в законодательстве, системе ведомственных нормативно-правовых актов, знания которых необходимо для реализации функций на отдельном участке правоохранительной деятельности.**

Данный метод предполагает определение потребности в повышении квалификации исходя из необходимости получения сотрудниками новых правовых знаний по конкретному направлению правоохранительной деятельности.

При планировании обучающих мероприятий по данному методу, в отличие от вышеуказанного метода, круг НПА не ограничивается и может охватывать все уровни (кодексы, законы, указы, постановления Правительства и т. д.).

#### **5. Планирование повышения квалификации на основе анализа результатов аттестации сотрудников.**

Применение этого метода вытекает из Концепции кадровой политики правоохранительных органов Республики Казахстан, где предусмотрена организация курсов повышения квалификации, в том числе с учетом анализа результатов аттестации кадров.

В данном стратегическом документе указано, что по результатам аттестации на сотрудника будет составляться программа его профессионального совершенствования

до следующей аттестации. Результаты освоения этой программы войдут в число основных критериев оценки деятельности сотрудника.

Реализация указанных положений Концепции может способствовать в будущем и организации курсов повышения квалификации с определенной категорией сотрудников. Для этого необходим качественный анализ итогов аттестации с целью определения наиболее типичных и распространенных пробелов в профессиональном развитии сотрудников.

В ходе данной работы, например, может быть выявлен неудовлетворительный уровень знаний отдельных актуальных вопросов правоприменительной практики, а также стратегических документов государственно-правовой политики.

При характерности подобного положения для многих сотрудников определяются направления обучения и тематика соответствующих мероприятий по повышению квалификации.

#### **6. Планирование повышения квалификации по отдельным профессиональным компетенциям сотрудников.**

Приказом Генерального Прокурора РК от 29 декабря 2014 года № 164 (далее – приказ) утверждены модели компетенций (стандарт поведения, качества) сотрудника и руководителя органов, ведомств и учреждений прокуратуры, представляющих собой совокупность профессиональных знаний, навыков, личностных и деловых характеристик, необходимых для эффективного выполнения служебных обязанностей.

На основании указанных моделей поведения, в соответствии с приказом, раз в полугодие оценивается профессиональный уровень каждого сотрудника.

С учетом важности такой оценки, от которой зависят перспективы дальнейшего карьерного роста и продолжения службы, а также

формирование высокопрофессионального кадрового состава в целом, необходима постоянная работа над развитием и совершенствованием той или иной компетенции.

Это обязанность в первую очередь самого сотрудника, который должен быть крайне заинтересован в самостоятельной подготовке для устранения пробелов в профессиональном развитии.

Между тем в приказе имеются ключевые и важнейшие виды компетенций, которые затруднительно развивать целенаправленно и эффективно без участия квалифицированного специалиста, эксперта.

Отдельные такие компетенции можно развить путем организации специализированных занятий, тренингов с соответствующим контингентом слушателей.

К ним в частности относятся аналитическое мышление, концептуальное мышление, гибкость.

Все эти качества личности являются объектом исследования психологии и логики, где формируются научно-практические объяснения и рекомендации по их развитию.

Следовательно, с помощью квалифицированных представителей указанных отраслей науки сотрудник может скорее и успешно достичь прогресса в определенной компетенции.

Изложенные методы определения потребности в обучении широко используются в планировании образовательного процесса, позволяя организовать в стенах Академии практико-ориентированные курсы повышения профессионального уровня.

В частности, на основе новых подходов создана **система подготовки Президентского резерва**.

Впервые в истории эти курсы стартовали в апреле 2016 года и стали своеобразной визитной карточкой Академии.

Обучение резервистов нацелено на передачу новых знаний и навыков по вопросам эффективного руковод-



ства коллективом в обычных и кризисных условиях, совершенствование их лидерских качеств.

Рейтинг данных курсов настолько вырос, что в них приняли участие даже сотрудники Администрации Президента.

### **Как мы этого достигли? Чему обучались резервисты?**

Для этого наши эксперты разработали специальную учебную программу, которая состоит из трех модулей.

**Первый блок обучения** – «Основные направления государственной политики» посвящен стратегическим для всей страны вопросам.

Тематика данного модуля раскрывалась на основе положений посланий Президента, Антикоррупционной стратегии, Концепции правовой политики Казахстана и других политико-программных документов.

Произошедшие в стране резонансные события указали на определенные недостатки при работе в кризисных условиях.

Между тем авторитет правоохранительной системы возлагает на руководителей большую ответственность, все они должны знать

психологию толпы, уметь работать в стрессовых условиях.

Этим актуальным вопросам посвящен **второй модуль** программы «Тактика проведения переговоров при массовых протестных и террористических акциях».

Обучение по **третьему модулю** нацелено на развитие навыков эффективного руководства коллективом в обычных и нестандартных ситуациях, а также коммуникативных качеств.

В рамках данного модуля изучаются основы проектного управления, широко применяемого для решения трудоемких задач.

В текущем году программа курсов дополнена новым модулем по развитию аналитических способностей руководителей.

Тематика курсов для Президентского резерва служит ориентиром в обучении остальной категории руководящих кадров.

В целом в 2016 году в Академии профессиональный уровень повысили свыше тысячи сотрудников правоохранительных органов.

**Налажена система первоначальной подготовки** молодых со-

трудников, которая нацелена на развитие пяти профессиональных компетенций, необходимых каждому сотруднику на начальном этапе работы.

Всего в этом году в стенах Академии специальную подготовку прошли 190 молодых сотрудников трех ведомств, за исключением МВД, где есть своя система обучения.

### **Список использованной литературы:**

1. Программа Президента Республики Казахстан от 20 мая 2015 г. «План нации – 100 конкретных шагов».
2. Концепция кадровой политики правоохранительных органов Республики Казахстан.
3. Совместный приказ Генерального Прокурора, министра финансов, министра по делам государственной службы, министра внутренних дел Республики Казахстан от 24 декабря 2015 г. №152 «Об утверждении Содержания и Правил профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников правоохранительных органов Республики Казахстан».

