

**МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ДЕПАРТАМЕНТ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И КАДРОВ**

**СИСТЕМА РАБОТЫ С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ
ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Курс лекций

Москва
2012

Система работы с личным составом органов внутренних дел: Курс лекций — М.: ДГСК МВД России, 2012. — 60 с.

Авторский коллектив:

Амельчакова В.Н., канд. юрид. наук;

Косыгина С.В.;

Маюров Н.П., докт. юрид. наук, проф., Заслуженный юрист Российской Федерации;

Потапов Ю.А., канд. юрид. наук, доцент;

Алексеев А.А., канд. соц. наук, доцент.

Курс лекций подготовлен в соответствии с примерной образовательной программой профессиональной переподготовки руководителей и сотрудников аппаратов по работе с личным составом органов внутренних дел.

В курсе лекций рассматриваются понятие кадров органов внутренних дел и их классификация; требования, предъявляемые к кадрам органов внутренних дел, к работникам аппаратов управления и руководителям органов внутренних дел; социально-психологические аспекты работы с кадрами в органах внутренних дел; стиль работы руководителя; психологические типы руководителей; система морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности ОВД; морально-психологическая подготовка сотрудников ОВД.

Предназначен для руководителей и сотрудники аппаратов по работе с личным составом органов внутренних дел.

Лекция 1.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА МВД РОССИИ И КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

План лекции

Введение.

1. Понятие кадров органов внутренних дел и их классификация, кадровая политика МВД России и кадровое обеспечение деятельности органов внутренних дел на современном этапе.

2. Требования, предъявляемые к кадрам органов внутренних дел, к работникам аппаратов управления и руководителям органов внутренних дел.

3. Социально-психологические аспекты работы с кадрами в органах внутренних дел.

4. Стиль работы руководителя. Психологические типы руководителей.

Заключение.

Список литературы

Основная

1. Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка. Принят 17 декабря 1979 г. на 106-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН // Советская юстиция, 1991, № 17, стр. 22.

2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) // Российская газета. 1993. 25 декабря.

3. Трудовой Кодекс Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ.

4. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

5. Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

6. Федеральный закон РФ от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции».

7. Федеральный закон от 19 июля 2011 года № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

8. Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

9. Указ Президента Российской Федерации от 1 марта 2011 г. № 250 «Вопросы организации полиции».

10. Указ Президента Российской Федерации от 01 марта 2011 г. № 248 «Вопросы Министерства внутренних дел Российской Федерации».

11. Приказ МВД России от 7 марта 1998 г. № 170дсп «О предупреждении правонарушений со стороны сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск МВД России, укреплении дисциплины и законности в их деятельности, уважительном и внимательном отношении к гражданам».

12. Приказ МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1138 «Об утверждении Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации».

13. Приказ МВД России от 11 февраля 2010 г. № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

14. Методические рекомендации по организации работы комиссии органа, подразделения, учреждения системы МВД России по служебной дисциплине и профессиональной этике. Утверждены первым заместителем Министра внутренних дел Российской Федерации 18 июля 2008 г. № 1/5370.

15. Аврамцев В.В., Воронин Г.Л., Иванова Л.Н. Психологическая подготовка сотрудников оперативных подразделений ОВД: Практическое пособие. – М.: ЦОКР МВД России, 2008.

16. Воспитательная работа: шаги реформы // Профессионал. 2007. № 6.

17. Комплексное реформирование системы воспитательной работы в органах внутренних дел (правовые основы): Сборник / Под ред. В.Л. Кубышко. – М.: ЦОКР ДКО МВД России, 2007.

18. Маюров Н.П., Гоголевская Е.Б., Луцкий В.В., Резниченко Г.И. Организационно-правовая работа с кадрами органов внутренних дел. Курс лекций, часть 2. – СПб.: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2005.

19. Основы организации воспитательной работы с личным составом в органах внутренних дел: Учебное пособие / Под общ. ред. В.Я. Кикотя. – М.: ЦОКР МВД России, 2008.

20. Основы работы по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел: Учебное пособие / Под общ. ред. В.Л. Кубышко. – М.: ЦОКР МВД России, 2008.

21. Психологическое обеспечение профилактики нарушений служебной дисциплины в органах внутренних дел: Учебно-методическое пособие / Рук. авт. колл В.Л. Кубышко. – М.: ЦОКР МВД России, 2008.

22. Работа с личным составом в органах внутренних дел (документы и материалы 2007–2008 гг.): Сборник нормативно-

методических документов / Под общ. ред. В.Я. Кикотя. – М.: ЦОКР МВД России, 2008.

23. Реформирование системы воспитательной работы в образовательных учреждениях МВД России: Сборник материалов учебно-методического сбора руководителей аппаратов по работе с личным составом образовательных учреждений МВД России (г. Краснодар, 31 марта – 1 апреля 2008 г.) / Под общ. ред. В.Л. Кубышко. – М.: ЦОКР МВД России, 2008.

24. Сборник нормативно-методических материалов по организации работы с личным составом в органах внутренних дел / Под общ. ред. В.Л. Кубышко. – М.: ЦОКР МВД России, 2006.

Дополнительная

25. Воспитание: современные парадигмы: Монография / А.К. Быков, И.А. Липский, Л.Е. Никитина, О.Г. Прохорова и др. / Под общ. ред. З.А. Багишаева и А.К. Быкова – М., 2006.

26. Гришин А.А., Пылев С.С., Румянцев Н.В., Щеглов А.В. Эстетическая культура сотрудников органов внутренних дел России: Учебное пособие. – М.: МосУ МВД России. Издательство «Щит-М», 2007.

27. Еникеев М.И. Юридическая психология. Учебник для вузов. – М., «Норма», 2006.

28. Кобозев А.А. Система профессиональной подготовки кадров органов внутренних дел России: исторический и организационный аспекты: Монография. - Домодедово, 2005.

29. Мягих Н.И., Каляев А.В. Современные методические подходы к организации медико-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел // Медицинский вестник МВД России. № 6 (25). 2006. – Объединенная редакция МВД России.

30. Правовое регулирование психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел: Методическое пособие. – М.: ЦОКР МВД России, 2006.

31. Сборник методических материалов по работе с персоналом (кадрами) органов внутренних дел. – М.: ЦОКР ДКО МВД России, 2005.

32. Система профессионального образования Министерства внутренних дел Российской Федерации. – М., 2005.

33. Смирнов В.Н. Особенности профессиональной экстремально-психологической подготовки сотрудников специальных подразделений ОВД: Учебно-методическое пособие. – Домодедово, 2005.

34. Соколова Е.Н. Морально-психологическая подготовка сотрудников правоохранительных органов. Педагогический аспект / Под ред. В.Я. Кикотя. – М., 2005.

ВВЕДЕНИЕ

«Формирование нового облика сотрудника органа внутренних дел XXI века» – такова цель реформы МВД России. Сегодня в Министерстве внутренних дел самое серьезное внимание уделяется вопросам укрепления кадрового потенциала руководящего звена территориальных органов МВД России, совершенствования механизма формирования кадрового резерва Министерства, планирования продвижения руководителей по службе на основе объективной оценки их деятельности.

Цель реформирования органов внутренних дел Российской Федерации – модернизация их структуры, организации деятельности, а также кадрового, финансового, материально-технического обеспечения. Конечным результатом проводимых реформ должен явиться новый, современный облик органов внутренних дел - важнейшего элемента правоохранительной системы¹. Другими словами, цель реформы - формирование нового правоохранительного института, надежно защищающего жизнь, здоровье, права и свободы наших граждан, каждый представитель которого всегда готов незамедлительно прийти на помощь нуждающимся в ней людям.

Дееспособность российской полиции будет зависеть от эффективности управления в сфере внутренних дел, но в основе самого механизма управления стоит как раз высокопрофессиональный кадровый состав органов внутренних дел.

Именно на формирование высокопрофессионального кадрового состава, на совершенствование кадрового обеспечения деятельности органов внутренних дел и нацелены усилия по совершенствованию кадровой политики МВД России, укреплению законности, дисциплины и профессиональной подготовки личного состава.

1. ПОНЯТИЕ КАДРОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ И ИХ КЛАССИФИКАЦИЯ, КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА МВД РОССИИ И КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

¹. О новом, современном облике органов внутренних дел см., например, цикл статей Министра внутренних дел Российской Федерации Р.Г. Нургалиева в «Российской газете» // Российская газета. 2009 г. Выпуски от 15 июля, 28 июля, 7 августа, 21 августа, 9 сентября, 1 октября, 6 октября, 16 октября, 27 октября.

Перед тем как рассмотреть данный вопрос, стоит обратиться к понятию кадровой политики Министерства внутренних дел Российской Федерации, поскольку, не уяснив этого, сложно изучить систему кадровых аппаратов органов внутренних дел.

Выходя за рамки кадрового обеспечения деятельности органов внутренних дел, нужно отметить то, что понятие «кадровая политика» имеет широкое и узкое толкование.

Кадровая политика в широком смысле - генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов и форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание ответственного и высокопроизводительного сплоченного структурного подразделения, способного своевременно среагировать на постоянно меняющиеся требования современности с учетом стратегии развития организации.

Ключевым моментом в широком понимании кадровой политики является то, что она рассматривается в единстве с общей стратегией развития организации и должна быть интегрирована с управленческой и финансовой политикой. Отсюда следует, что все мероприятия по работе с кадрами – отбор, определение организационно-штатной структуры, профессиональная подготовка кадров, продвижение по службе – должны заранее планироваться и согласовываться со стратегическими целями и текущими задачами организации.

Под **кадровой политикой** в узком смысле понимается набор конкретных правил, пожеланий и ограничений (зачастую неосознаваемых), реализующийся, как в процессе непосредственных взаимодействий между сотрудниками, так и во взаимоотношениях между работниками и организацией в целом.

Цель кадровой политики – обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда, т.е. – обеспечение высокого качества кадрового потенциала.

Наиболее актуальными направлениями кадровой политики МВД России являются:

- совершенствование управления кадровыми процессами;
- повышение эффективности системы управления кадровой работой;
- включение в процесс выработки управленческих решений кадровой ситуации научного анализа;
- модернизация информационного и аналитического обеспечения управления кадровой работой;

- комплектование органов внутренних дел квалифицированным и компетентным персоналом;
- повышение эффективности использования кадрового потенциала;
- отработка системы конкурсного отбора кандидатов на службу;
- развитие института поручительства за кандидатов на службу;
- совершенствование механизма аттестации личного состава;
- формирование новой нормативной правовой базы работы с кадрами;
- развитие современной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;
- повышение эффективности профессионального обучения личного состава;
- совершенствование системы деятельности по укреплению духовно-нравственных основ службы в органах внутренних дел;
- дальнейшее развитие психологической службы органов внутренних дел.

Кадры органов внутренних дел – это совокупность лиц, в качестве основной профессии или специальности выполняющих определенные служебные обязанности в рамках установленной штатной численности органов внутренних дел и получающих за это вознаграждение.

Применительно к органам внутренних дел в понятие кадры вводится отличительный признак – наличие специального звания рядового и начальствующего состава. К кадрам органов внутренних дел относятся также курсанты и слушатели специальных заведений МВД России. Лица, имеющие специальные звания, являются аттестованными сотрудниками органов внутренних дел. Технический и вспомогательный персонал (неаттестованные) в состав кадров МВД России не включается.

Структура кадров органов внутренних дел может характеризоваться рядом признаков.

По наличию базового образования: с высшим, средним специальным и общим средним образованием.

Для сотрудника с юридическим образованием выделяют две группы: выпускники вузов и лица, получившие среднее специальное юридическое образование.

По стажу работы сотрудники органов внутренних дел группируются, например, на следующие категории: до 3-х лет работы в должности и свыше 10-ти лет (профессиональное ядро).

Под системой работы с кадрами в органах внутренних дел понимается «совокупность взаимосвязанных, сгруппированных по содержанию организационно-правовых норм, социально-психологических

работ (операций и действий), направленных на реализацию кадровой и социальной политики в органах внутренних дел»¹. В качестве элементов данной системы рассматриваются: организационно-штатное обеспечение, отбор (подбор) кадров, их расстановка, обучение (подготовка), оценка, служебное продвижение, воспитательная работа и морально-психологическое обеспечение личного состава, стимулирование его деятельности, укрепление служебной дисциплины и законности в работе кадров, их социально-правовая защита, работа с ветеранами.

От системы работы с кадрами следует отличать понятие «**кадровая система**», под которой понимается совокупность общественных отношений в сфере работы с кадрами органов внутренних дел, правовых институтов, их регулирующих, руководителей органов внутренних дел и кадровых аппаратов, организующих эти отношения.

Так, если подбор и расстановка кадров являются элементами системы работы с кадрами, то порядок отбора граждан на службу (работу) в органы внутренних дел, нормативные акты, регулирующие этот процесс (правовой институт), и субъекты, его исполняющие (руководители органов и подразделений всех уровней, сотрудники кадрового аппарата), в совокупности составляют элементы кадровой системы.

В общем перечне функций органов внутренних дел принято выделять **кадровую функцию**, которая определяется, как систематическая, целенаправленная деятельность по обеспечению кадрами различных служб, их рациональному использованию посредством подбора, обучения, расстановки и воспитания лиц, отвечающих определенным требованиям.

Реализация кадровой функции представляет сложную специфическую деятельность, имеющую свои цели, задачи, субъекты и объекты управления. Такая сложная деятельность требует соответствующей организации.

Цель работы с кадрами в органах внутренних дел заключается в том, чтобы «на основе создания условий для реализации способностей сотрудника и развития его личности, добиться максимальной отдачи в служебной деятельности. Наиболее полного использования его трудового потенциала и через это поднимать эффективность деятельности подразделения или органов внутренних дел.

Работа с кадрами – это деятельность по формированию, развитию и эффективному использованию кадрового потенциала. В данном случае под **формированием кадрового потенциала** понимается процесс профориентации, отбора и обучения.

Исходным компонентом системы работы с кадрами является определение общего количества работников, требований к их

¹ Мякишев Г.М. Кадровая политика и система работы с кадрами в органах внутренних дел: Лекция // Материалы кафедры. – М.: Академия МВД России, 1998.

профессиональной подготовке, а также должностного состава (штатная расстановка). Ведущими компонентами системы работы с кадрами является непосредственно работа: по подбору и отбору кадров, их расстановке, профессиональному обеспечению и продвижению по службе.

Подбор кадров рассматривается как процесс выбора кандидатов на службу, их изучения и оценки с целью выяснения общей профессиональной пригодности для выполнения служебных обязанностей по соответствующей должности. В процессе подбора кадров участвуют комплекующие структуры органов внутренних дел.

Отбор кадров осуществляется специалистами и позволяет выделить из числа многих качеств кандидата на службу те, которые наиболее соответствуют характеру и содержанию предстоящей деятельности в органах внутренних дел (медицинские критерии, возраст, образовательный ценз, социально-психологические особенности и некоторые другие).

Составной частью системы работы с кадрами является *профессиональная подготовка личного состава*. Она включает в себя учебу (подготовку) для утверждения в какой-либо должности в учебных заведениях системы МВД России либо повышения квалификации – краткосрочную учебу (подготовку) по занимаемой должности на соответствующих курсах. В систему профессиональной подготовки входит также совершенствование знаний, умений и навыков в процессе исполнения служебных обязанностей. Важную роль при этом играет и система занятий по служебной подготовке непосредственно в органах внутренних дел.

Использование кадров – это процесс рациональной расстановки сотрудников по службам и должностям в соответствии с их специальностью и способностями, четкое определение их функций, прав и ответственности, создание необходимых условий для реализации должностных инструкций, обеспечение стимулирования и контроля за их деятельностью.

Организация руководителем органов внутренних дел работы с кадрами представляет деятельность по координации труда нижестоящих руководителей, развития и рационального использования сотрудников, придание всей этой работе системности.

Необходимым условием научно обоснованной работы с кадрами органов внутренних дел является **их классификация**, которая может быть осуществлена по ряду критериев:

1. По профессиональной принадлежности (юристы, педагоги, инженеры, врачи и т.д.).
2. По объективным признакам личности (пол, возраст, образование, стаж работы и т.д.).
3. По должностному положению (начальники, их заместители, оперуполномоченные полиции, инспекторы, инженеры, врачи и т.д.).

4. По правовому положению в системе управления (должностные лица, представители власти и работники, не являющиеся таковыми).

5. По функциональной роли в процессе управления, то есть степени участия в выработке, принятии и организации исполнения управленческих решений.

Необходимо отметить. Что в точки зрения науки управления классификация кадров по последнему критерию имеет наибольшее значение. По функциональной роли в процессе управления кадры органов внутренних дел подразделяются на три группы.

Руководители – лица, ответственные за принятие и организацию исполнения управленческих решений. Они наделены правом внешнего и внутриорганизационного руководства и, следовательно, имеют подчиненных. К руководителям относятся начальники территориальных органов МВД России и их заместители, начальники структурных подразделений, служб органов внутренних дел, учреждений и организаций системы МВД России, их заместители.

Специалисты (исполнители) – лица, использующие специальные знания и навыки, не наделенные правом внутриорганизационного управления и, следовательно, не имеющие подчиненных. Группа специалистов в органах внутренних дел достаточно многочисленна и неоднородна. В ней, в свою очередь, выделяются:

- лица, принимающие и исполняющие управленческие решения в сфере внешнего управления, то есть непосредственно реализующие основные функции органов внутренних дел;
- лица, занятые преимущественно или исключительно подготовкой управленческих решений и проверкой их исполнения (инспекторский состав подразделений центрального аппарата МВД России, территориальных органов МВД России на окружном, межрегиональном и региональном уровнях);
- специалисты в узком смысле слова, то есть лица, обладающие знаниями в какой-либо сфере, отрасли (эксперты, инженеры, врачи и т.п.).

Технические исполнители (обслуживающий персонал) – лица, осуществляющие технические операции по сбору, обработке, фиксации, передаче, изготовлению и хранению информации и ее материальных носителей (делопроизводители, секретари, машинистки, бухгалтеры и т.д.).

Работа с кадрами представляет собой комплекс организационных мероприятий и технических методов, связанных с реализацией кадровой функции в органах внутренних дел. Она является составным элементом системы работы с кадрами, которой охватываются все вопросы проблемы кадров.

1.1. Кадровая политика МВД России и кадровое обеспечение деятельности органов внутренних дел на современном этапе

Основной задачей кадрового обеспечения деятельности органов внутренних дел остается своевременное замещение вакантных должностей в системе МВД России специалистами необходимого качества и в нужном количестве. В этом смысле кадровое обеспечение является лишь элементом кадровой политики МВД России, главной целью которого является формирование высокопрофессионального кадрового состава органов внутренних дел.

Современное состояние кадровой политики МВД России целесообразно оценивать с учетом ее итогов в предшествующий период.

Министерство внутренних дел Российской Федерации впитало в себя колоссальный опыт правоохранительной деятельности МВД СССР. При этом в МВД СССР имела и годами отработанная система подбора кадров в милицию. Кандидаты имели жизненный опыт, службу в Вооруженных силах, производственный стаж. Действовал институт поручительства. Система в целом была застрахована от «случайных» и «посторонних» лиц.

Анализ современного состояния кадровой политики МВД России подтверждает необходимость решительных мер по повышению квалификационного уровня и профессионального мастерства.

Объективная оценка современного состояния кадровой политики позволяет выделить и определить те направления деятельности, которые нуждаются в дальнейшем совершенствовании и развитии:

Развитие *контрактной основы прохождения службы* в органах внутренних дел является одним из основных приоритетов кадровой политики. Сотрудники органов внутренних дел оказывают обществу гражданско-правовые услуги правоохранительной направленности. Это возлагает на сотрудника органов внутренних дел дополнительную ответственность и усиливает мотивацию. Контракт, в целом, положительно влияет на качество деятельности. Во-первых, сотрудник органов внутренних дел рассчитывает на социально-экономическую защищенность. Во-вторых, контракт - стержневое явление рыночной экономики, и защищает не оторванные от общественной жизни интересы, а насущные потребности всех его участников, что позволяет обрести им комфортное психологическое состояние и эффективно осуществлять свою деятельность. В-третьих, к профессии "полицейский" предъявляются самые высокие требования, так как он является представителем власти, постоянно сталкивается с проблемами граждан и призван ежедневно обеспечивать их безопасность.

Немаловажное значение при отборе кандидатов на службу в органы внутренних дел имеет *институт поручительства*. Он вводится впервые. Но использование в качестве поручителей людей среднего и старшего возраста, которые еще помнят, как относились к выбору

профессии представители старшего поколения, значительно ограничит прием в органы людей, не мотивированных и не готовых к службе.

Резерв управленческих кадров - сравнительно новый институт, позволяющий на всех уровнях государственной власти целенаправленно, по объективным и прозрачным критериям отбирать и выдвигать на руководящие должности наиболее подготовленных, образованных, деловых и достойных людей. Для этого расширяется практика кадровых назначений из резерва, нормативно закрепляются способы контроля и ответственности соответствующих руководителей подразделений и их кадровых аппаратов. Для этого создан кадровый резерв для замещения должностей в органах внутренних дел: для замещения должностей в органах внутренних дел, выполнения специальных задач, задач в особых условиях федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел создаются: для замещения должностей высшего начальствующего состава - федеральный кадровый резерв; для замещения должностей руководителей (начальников) из числа должностей среднего и старшего начальствующего состава - кадровые резервы федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальных органов, подразделений.¹

Совершенствование **института аттестации** руководителей и сотрудников, который стал достаточно действенным инструментом обеспечения качества отбора и назначения на должности. С 2008 года в министерстве внедряется механизм реализации конкурсных начал в деятельности аттестационных комиссий. Утвержден официальный Регламент работы аттестационной комиссии МВД России по вопросам федеральной государственной гражданской службы.

Постоянный риск и напряжение сотрудника внутренних дел, связанные с особенностями его профессиональной деятельности, требуют усиленной **морально-психофизической подготовки** сотрудников органов внутренних дел. Профилактика происшествий с участием личного состава с использованием методов своевременной психологической помощи становится повседневной практикой в работе с личным составом.

Широкое использование **полиграфа** - детектора лжи - в работе с кадрами. По результатам проведенных психофизиологических исследований с использованием полиграфа выявляются люди, скрывающие информацию о приеме психотропных или наркотических средств в немедицинских целях и злоупотреблении алкоголем, о корыстных мотивах поступления на службу, о фактах совершения правонарушений и связях с криминальными структурами.

¹ Федеральный закон Российской Федерации от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Внедрение *института ротации кадров*, положительно зарекомендовавшего себя в качестве одного из средств противодействия коррупционным проявлениям в зарубежных полицейских системах.

Внедрение *института декларации доходов* сотрудников органов внутренних дел и членов их семей.

Дальнейшее совершенствование мер *социальной и правовой защищенности* сотрудников органов внутренних дел и членов их семей.

2. ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К КАДРАМ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ, К РАБОТНИКАМ АППАРАТОВ УПРАВЛЕНИЯ И РУКОВОДИТЕЛЯМ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

2.1. Требования, предъявляемые к кадрам органов внутренних дел

Важнейшая обязанность каждого кадрового аппарата системы МВД состоит в том, чтобы целенаправленно искать, растить, воспитывать и выдвигать на руководящие должности таких работников, которые способны успешно решать любые по степени сложности задачи на порученном участке работы.

Жизнь непрерывно повышает требования к кадрам органов внутренних дел. Эти требования особенно возросли на данном этапе развития нашего общества, поскольку задачи, стоящие перед органами внутренних дел, с каждым днем становятся сложнее, многограннее, ответственнее.

Деятельность органов внутренних дел связана с реализацией их сотрудниками властных полномочий, с необходимостью принять в определенных случаях меры государственного принуждения. Власть, данная сотрудникам органов внутренних дел, налагает на них повышенную ответственность за последствия принимаемых ими решений и осуществляемых действий. Известно также, что сотрудникам органов внутренних дел приходится постоянно наталкиваться на различные формы противодействия их служебной деятельности со стороны как отдельных лиц, так и учреждений, организаций. Для успешного преодоления такого противодействия необходимо обладать развитой способностью действовать в экстремальных обстоятельствах, умением противостоять различного рода негативным воздействиям, твердой убежденностью в социальной значимости избранной профессии. Сотрудникам органов внутренних дел по долгу службы приходится сталкиваться с разными жизненными ситуациями, встречаться с разными людьми: от рабочего до министра, от школьника до академика, от добропорядочного гражданина до закоренелого преступника. А это требует от них высокого уровня общего развития, широкого кругозора, распространенных познаний,

коммуникабельности. Находясь на переднем крае борьбы с правонарушениями, работники органов внутренних дел должны отличаться нравственной безупречностью и личной скромностью. Перечисленными специфическими особенностями деятельности сотрудников органов внутренних дел и обуславливается набор требований к их профессиональным и личным качествам.

Анализ нормативных актов, регламентирующих работу с кадрами в органах внутренних дел, позволяет выделить три группы требований (качеств), которым должен соответствовать каждый сотрудник этих органов: деловые качества; оптимальные личные качества; специальные профессиональные качества.

Деловые качества определяют общую профессиональную пригодность сотрудника. К ним относятся: наличие специального образования и опыта практической работы; организаторские способности, инициативность, чувство нового; стабильная работоспособность; знание юридических и специальных дисциплин, действующего законодательства, приказов, инструкций и других актов МВД России и их неукоснительное соблюдение; владение оперативной и криминалистической техникой, специальными средствами; умение правильно составлять и оформлять служебные документы и др.

Оптимальные личные качества представляют собой систему личностных характеристик, которые в наибольшей степени соответствуют выполняемой работе и служат психологической основой для успешного решения стоящих перед сотрудником задач. Они включают: умение устанавливать контакт с людьми; общаться с представителями различных слоев населения; мужество, выдержку, решительность, находчивость; умение сохранять самообладание в самых сложных ситуациях; личную дисциплинированность; уважение к критике и самокритичность; честность, добросовестность, вежливость, принципиальность; человечность, готовность оказать помощь нуждающимся в ней и др.

Специальные профессиональные качества включают владение специальными знаниями, умениями и навыками, а также определенные личные качества, которые необходимы сотруднику для успешного выполнения служебных обязанностей по конкретно занимаемой должности.

2.2. Требования, предъявляемые к работникам аппаратов управления и руководителям органов внутренних дел

Важная и ответственная роль в управлении принадлежит руководящим кадрам. Поэтому к ним предъявляются повышенные требования. Прежде всего, каждый руководитель должен в полном объеме отвечать общим требованиям, присущим всем сотрудникам органов

внутренних дел. Однако для руководителя этого явно недостаточно. Для того чтобы успешно справляться со своими функциональными обязанностями, он должен обладать дополнительными знаниями (то есть усвоенным комплексом сведений, необходимым и достаточным для эффективного руководства органом либо подразделением), навыками (то есть заученными в итоге многократного повторения и на этой основе легко выполнимыми действиями) и умениями организаторской деятельности.

Умение, по сравнению со знаниями и навыками, является более сложным психологическим фактором. Оно представляет собой способность выполнять функции руководителя на основе ранее приобретенных знаний и навыков. Умение, объединяя знания с действиями по их реализации, выражается в правильном использовании знаний для решения практических задач.

Особые умения руководителя органа внутренних дел (подразделения, службы) образуют существенную часть его деятельности. Их можно разделить на 3 группы:

1. Организаторские умения, необходимые для реализации управленческих функций руководителя;
2. Командные умения, необходимые для эффективного руководства личным составом при выполнении функций охраны общественного порядка и борьбы с преступностью;
3. Педагогические умения, необходимые для реализации воспитательных функций.

Организаторские умения связаны с реализацией управленческого цикла (перспективного и текущего планирования, сбора, обработки и анализа информации, принятия управленческих решений, организации исполнения принятых решений, оценки оперативной обстановки, обеспечения обработанной связи, мобилизации личного состава на выполнение поставленных задач, правильного применения мер поощрений и наказаний). Важное место среди них принадлежит умениям по реализации основных форм работы руководителей: организовывать и вести служебное совещание, планировать и организовывать свой рабочий день, осуществлять прием посетителей, вести телефонные разговоры и служебную переписку, оптимально сочетать режим труда и отдыха.

Организаторские умения руководителя связаны также с организацией коллективных форм работы: правильное распределение обязанностей между сотрудниками, планирование совместной работы, организация взаимодействия между подразделениями органа внутренних дел, планирование связи с общественными формированиями при организации охраны общественного порядка и борьбы с правонарушениями, умение работать с людьми. Последнее в свою очередь, включает в себя ряд умений: познавать людей, сплачивать коллектив сотрудников и создавать в нем благоприятный морально-психологический

климат, предупреждать и разрешить конфликты, работать с ближайшими помощниками и активом; вырабатывать оптимальный стиль работы в зависимости от ситуации и уровня развития коллективов сотрудников. Применять соответствующие методы руководства, управлять общественным мнением.

Очевидно, что этот комплекс умений, помимо опыта и жизненной мудрости, требует обширных знаний в области психологии.

Важными и необходимыми являются умения руководителя по интенсификации служебной деятельности личного состава: рационально и эффективно использовать силы и средства, добиваться максимальных результатов при минимизации трудовых и материальных ресурсов; организовывать творчество и инициативу сотрудников, объективно оценивать кадры, личный вклад каждого сотрудника в общие результаты служебной деятельности органа.

Наконец, следующий комплекс умений рассматриваемой группы связан с организацией личной работы руководителя. Нацеливая подчиненных на эффективную работу, руководитель, в первую очередь, сам должен проявлять образец организованности и деловитости, собранности, культуры труда. В силу своего должностного положения ему необходимо уметь делать одновременно несколько дел, самокритично оценивать свою работу, постоянно стремиться к ее совершенствованию, ценить время, обладать высокой трудоспособностью, правильно реагировать на критику.

Командные умения руководителя органов внутренних дел характеризуют его как строевого командира, тактика и стратега. Они включают: умение тактически грамотно и эффективно использовать вверенные силы и средства для выполнения поставленных перед органом внутренних дел задач; способность проявлять твердую волю и принимать оптимальные решения в самых критических ситуациях, обладания навыками командования людьми.

Педагогические умения руководителя органа внутренних дел составляют навыки педагогического воздействия, воспитательной работы. Их успешная реализация невозможна без наличия высоких нравственных качеств руководителя, обладание авторитетом. Обладание званием руководителя автоматически лидерства не подразумевает. Эти умения базируются на знаниях в области психологии и педагогики, принципов, форм и методов воспитательной работы. Они предполагают наличие у руководителя педагогического такта, коммуникабельности, умения опираться на воспитательную силу коллектива, находить индивидуальный подход к конкретной личности, владеть устной речью, уметь убеждать подчиненных в своей правоте.

3. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАБОТЫ С КАДРАМИ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Социально-психологический компонент кадровой работы в органах внутренних дел многообразен. Он включает в себя такие вопросы, как отбор персонала по тем или иным психофизиологическим качествам; методы управления персоналом (коллективом); формирование условий труда и психологического климата в коллективе; социальную мотивацию трудовой деятельности и деловой карьеры; роль руководителя и стиль руководства; преодоление конфликтов и другие вопросы.

В социально-психологическом аспекте работы с кадрами принято выделять социальный и психологический компоненты. Применительно к управлению в органах внутренних дел в качестве наиболее важного социального компонента выступает управление деловой карьерой сотрудника. А в качестве наиболее актуального психологического компонента управления – стиль работы руководителя и управление конфликтами в коллективе.

Карьера (франц. Carrière – путь, ход) в словаре С.И. Ожегова объясняется как путь к успехам, видному положению на служебном поприще, а также достижение такого положения. В этом смысле служебная карьера государственного служащего связана с качественной стороной служебной деятельности, в результате чего карьера становится средством достижения определенного социального положения в обществе. Соответственно организация деловой карьеры аппаратом управления является единственным средством последовательной подготовки высококвалифицированных служащих, в том числе руководителей – профессионалов в сфере управления.

В настоящее время в Российской Федерации эту функцию выполняет законодательство. Президентом Российской Федерации утвержден реестр государственных должностей и реестр государственных должностей государственной службы. Государственная служба включает в себя как государственную службу, находящуюся в ведении Российской Федерации, так и государственную службу субъектов Федерации, находящуюся в их ведении. Государственные служащие иных органов, образуемых в соответствии с Конституцией Российской Федерации, признаются федеральным законом государственными служащими Российской Федерации.

Законодательство о государственной службе создает организационно-правовую основу для управления деловой карьерой сотрудников органов внутренних дел. Этот аспект управленческой деятельности объективно необходим, поскольку получение должности государственного служащего должно исключать произвольное начало. Должности в системе органов государственной власти и управления

обеспечивают то или иное социальное положение в обществе и удовлетворяют материальные и духовные потребности. Следовательно, стремление к служебному росту должно соответствовать не только социальным претензиям служащего, но также определенным квалификационным требованиям и деловым качествам государственного служащего.

Деловая карьера – это социальная позиция и поведение в процессе служебной деятельности аттестованного сотрудника, принимаемые индивидуально в целях продвижения по службе и приобретения определенного социального положения.

Управление деловой карьерой – это организационно-правовая форма деятельности аппарата управления, создающая условия для формирования профессионально-деловых качеств сотрудников, их объективной оценки и продвижения по службе.

Формирование деловой карьеры в некоторых случаях понимается как последовательное движение служащего (сотрудника) «вверх по служебной лестнице» от одной руководящей должности к другой, что не вполне точно, поскольку необходимо разделять профессиональную и внутриорганизационную карьеру.

Профессиональная карьера формируется в процессе всей профессиональной деятельности и проходит разные стадии: обучение, поступление на службу, совершенствование профессиональных знаний и умений, выход на пенсию.

Внутриорганизационная карьера формируется в рамках одной системы управления (министерства, ведомства, организации). В системе МВД России (как и в любой другой социальной системе) внутриорганизационная карьера может складываться тремя способами в полном соответствии с социальным ожиданием сотрудника. Такими способами являются:

1. «Вертикальное» продвижение соответствует последовательному подъему на более высокую должностную ступень в границах одной структуры. Например: следователь – старший следователь – заместитель начальника следственного отделения и т.д.

2. «Горизонтальное» продвижение соответствует перемещению на равную должность в смежной области деятельности. Например: старший участковый уполномоченный – старший инспектор подразделения по делам несовершеннолетних – старший инспектор дознания и т.д.

3. «Центростремительное» продвижение соответствует последовательному прохождению службы от периферийных к центральным органам управления. Это направление связано, как правило, с поэтапным ростом навыков организаторской деятельности, например от должности в отделении полиции до должности в Главном управлении МВД России по субъекту Российской Федерации или МВД России.

Тот или иной способ формирования деловой карьеры сотрудника органа внутренних дел подразумевает установление определенного соответствия между индивидуальными целями сотрудника (целями-ориентирами) и целями кадровой политики в системе органов внутренних дел. Но практика показывает, что часто сотрудники не знают своих служебных перспектив. Это свидетельствует об упущениях в кадровой работе.

Особое значение в управлении деловой карьерой имеет подготовка и формирование руководящего состава органов внутренних дел. В этой связи кадровая политика и меры по ее реализации должны быть направлены на выделение в резерв руководящего состава наиболее достойных сотрудников, которые по деловым и нравственным качествам способны реализовывать функции управления. Ибо успешное руководство коллективом в деле решения оперативно-служебных задач объективно предполагает не только профессионализм, но и необходимость изучения потребностей людей, их мотивы, интересы и цели.

4. СТИЛЬ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТИПЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ.

Чтобы успешно руководить коллективом, направлять служебную деятельность, необходимо изучать служебную деятельность, необходимо изучать потребности, которые лежат в основе любой деятельности. Качество руководства напрямую зависит от личных свойств руководителя.

Исходя из индивидуальных особенностей, теория управления выделяет понятие стиль руководства. Обычно под ним понимается индивидуальное сочетание профессиональных, волевых, организационных и нравственных качеств руководителя. По сути, стиль руководства проявляется в применении руководителем форм и методов управления.

В разных обстоятельствах руководитель представляет в роли администратора, лидера, организатора, профессионала, педагога и гражданина. Отдельные стороны личности проявляются в повседневной деятельности, а отражаются в сознании членов коллектива и оцениваются как индивидуальные качества руководителя.

Следовательно, не сам руководитель оценивает свой стиль работы, а люди, воспринимающие результаты его деятельности и взаимодействующие с ним. В стиле каждого руководителя определенным образом проявляется совокупность приемов управления, сформированных личным опытом, профессиональными навыками и психологическими особенностями личности. В стиле отражается управленческое мировоззрение и собственное видение управленческой деятельности. Характерно и то, что стиль работы руководителя формируется и отрабатывается индивидуально.

Стиль руководства как одно из проявлений коммуникации человека в системе общественных отношений изучается социологией и психологией. Существует несколько вариантов классификации стилей, но по отношению к разным ситуациям ни один из них не проявляется однозначно. Стиль является преобладающей, но не единственной формой разрешения отдельных управленческих проблем. Одновременно с этим выявление того или иного стиля помогает в ряде случаев определить ведущие деловые качества руководителя. В практических целях, как правило, выделяют три основных стили управления: авторитарный, демократический и либеральный.

Авторитарный (директивный) стиль управления содержит такие характеристики, как: ориентация на собственные мнения и оценки; стремление к власти; уверенность в себе; склонность к жестокой формальной дисциплине; большая дистанция с подчиненными; нежелание признавать свои ошибки; пренебрежение к инициативе и творческой активности подчиненных; единоличное принятие решений; жесткий контроль над действиями подчиненных.

Демократический (коллегиальный) стиль управления характеризуется следующими чертами: требовательность и контроль сочетаются с инициативой и творческим подходом к выполнению служебных обязанностей; сознательное соблюдение дисциплины; стремление делегировать полномочия и разделить ответственность; демократичность в принятии решений.

Либеральный стиль управления (пассивное вмешательство) обладает следующими особенностями: снисходительность к подчиненным; отсутствие требовательности, строгой дисциплины и контроля; либеральность, панибратство с подчиненными; склонность перекладывать ответственность в принятии решений на других.

В данном случае приведена наиболее общая характеристика стилей руководства, и в целом ни один из них нельзя оценивать как негативный. Практика показывает, что авторитарный стиль является необходимым для принятия быстрых и точных решений (задержание вооруженных преступников, стихийные бедствия и т.д.) и не подрывает принципов демократизма. Демократический стиль не затрудняет осуществления единоначалия и обычно не ослабляет административную власть руководителя. Деловые качества руководителя-либерала бывают востребованы там, где излишняя требовательность или склонность к согласованию любых решений способны нарушить стабильность работы. Практические исследования социологов показывают неоднозначность преимуществ и недостатков названных стилей руководства. Применение других подходов в их классификации позволяет выделить не менее важные признаки стиля руководства. Например, отношение руководителя к конфликтам в коллективе.

На ранних стадиях развития теории управления широко использовался термин «разрешение конфликтов», целью в этом случае становится достижение взаимопонимания и полной гармонии отношений, что, в принципе, нереально. Современные исследования психологов в этой области показывают на позитивную функцию конфликта: они могут стимулировать продуктивное поведение людей. Поэтому все чаще стало употребляться понятие «управление конфликтом», т.е. выделение таких форм поведения, которое не ведет к «проигрышу» одной из сторон конфликта. В этом случае задача руководителя – сформулировать из пяти наиболее типичных форм поведения в конфликтной ситуации (соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление) альтернативное сотрудничество, т.е. постепенное сближение разных позиций, в котором сочетаются интересы сторон и отсутствуют «проигравшие».

Современная теория управления признает, что конфликт является неотъемлемой частью жизнедеятельности организации. Эта область знаний (конфликтология) стала самостоятельным направлением исследований. По мнению большинства конфликтологов, **конфликт** – это деятельность и, следовательно, всегда предполагает преследование цели (позитивной либо негативной). В структуре организации, где отношения руководитель – подчиненный основаны на административном принуждении, потенциально заложена возможность конфликта. Причем административный метод руководства, основанный на дисциплине, может стать не средством достижения цели, а, подменяя ее, стать самоцелью, т.е. неукоснительное исполнение служебной дисциплины независимо от цели. Конфликты также заложены в самом процессе управления, который в любой организационной структуре имеет два типа власти: формальную административную и основанную на профессиональных знаниях – они в известной мере противоречат друг другу.

Способность руководителя управлять конфликтом чаще всего рассматривается в соотношении функций власти, лидерства и авторитета (эти важные для осуществления руководства понятия не всегда сочетаются в лице руководителя данного коллектива).

Осуществляя руководство, следует исходить из того, что коллектив есть единство межличностных отношений и отношений ответственной зависимости (неформальная и формальная структуры).

В противном случае преобладание неформальных форм разрешения служебных вопросов может стать причиной постоянных конфликтов с официальной структурой власти. Неофициальное лидерство, обладающее ярко выраженной групповой системой взаимоотношений, может по-разному взаимодействовать с официальной структурой.

В процессе руководства возникает необходимость разрешения двух основных разновидностей конфликтов: эмоциональные конфликты

межличностного характера и деловые конфликты. Обе разновидности могут оказаться взаимосвязанными. Задача руководителя – выявить причину конфликта и подобрать методы управления для ее нейтрализации. При этом следует иметь в виду, что метод управления всегда предметен и должен быть согласован с характером решаемой проблемы.

В целом социально-психологический аспект кадровой работы затрагивает одну из актуальных проблем управления в органах внутренних дел. Эта проблема связана с недооценкой прикладного значения социально-психологических исследований среди сотрудников органов внутренних дел по вопросам управления деловой карьерой, управления конфликтами и другими.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Новые ориентиры кадровой политики МВД России - принципиальный поворот на воспитание профессиональных и морально-этических качеств сотрудника, качественное улучшение всей системы кадрового обеспечения органов внутренних дел.

В качестве первоочередных МВД России выделяет несколько ключевых ориентиров, которые уже последовательно реализуются в настоящее время.

Это - разработка и совершенствование модели специалиста XXI века и ее последовательная реализация, интеллектуализация правоохранительной деятельности на основе внедрения технологических, телекоммуникационных инноваций в системе научного, аналитического и образовательного обеспечения. Создание необходимых материальных и финансовых условий для обеспечения общественного престижа и конкурентоспособности профессии на рынке труда, развитие и совершенствование социального пакета для сотрудников органов внутренних дел. Формирование осознанного отношения к профессиональному долгу, нормам этики и морали.

Лекция 1.2.
СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ
МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

ПЛАН ЛЕКЦИИ

Введение.

1. Система морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности ОВД.

2. Морально-психологическая подготовка сотрудников ОВД.

Заключение.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аврамцев В.В., Воронин Г.Л., Иванова Л.Н. Психологическая подготовка сотрудников оперативных подразделений ОВД. Практическое пособие. – М.: ЦОКР МВД России, 2008.

2. Анциферов В.В. Методика воспитательной работы сотрудников факультетов, курсов образовательных учреждений МВД России. Учебно-методическое пособие. – М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2002.

3. Дебольский М.Г. Свирская И.Б. Социально-психологическая компетентность руководителя органов внутренних дел. Учебное пособие. – М.: Академия управления МВД России, 1999.

4. Информационно-правовое обеспечение деятельности психологической службы МВД России. – М.: ГУК МВД России, 2003.

5. Организация социально-психологической работы в органах внутренних дел: методическое пособие / Под общ. ред. В.Л. Кубышко. – М., 2006.

6. Приказ МВД России от 11 февраля 2010 г. № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

7. Приказ МВД России от 1 февраля 2007 г. № 120 «О комплексном реформировании системы воспитательной работы в органах внутренних дел».

8. Петров В.Е. Система психологического обеспечения профессиональной деятельности в МВД России. – М., 2007.

9. Столяренко А.М. Карпов В.С. Морально-психологическое обеспечение деятельности личного состава органов внутренних дел и внутренних войск при чрезвычайных обстоятельствах. Учебное пособие. – М.: Академия управления МВД России, 2006.

10. Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции».

11. Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

12. Федеральный закон от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

13. Приказ МВД России от 10 августа 2012 г. № 777 «Об организации морально-психологической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации».

ВВЕДЕНИЕ

В условиях реформирования Министерства внутренних дел Российской Федерации и реализации на практике основных положений Федерального закона «О полиции» в концепции кадровой политики определены основные параметры работы с кадрами, отвечающие требованиям сегодняшнего дня. Их значимость и важность объясняются тем, что от уровня профессионализма и компетентности сотрудников органов внутренних дел, их профессиональной мотивации, готовности и способности стоять на страже закона в решающей степени зависят укрепление государственности, правопорядка, общественной безопасности и усиление борьбы с преступностью.

В Федеральном законе «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ в статье 4 указано, что служба в органах внутренних дел осуществляется в соответствии с основными принципами построения и функционирования системы государственной службы Российской Федерации (далее – государственная служба), установленными Федеральным законом от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации».

При этом предметом регулирования настоящего Федерального закона являются правоотношения, связанные с поступлением на службу в органы внутренних дел, ее прохождением и прекращением, а также с определением правового положения (статуса) сотрудника органов внутренних дел.

В настоящее время большое внимание уделяется организации нового вида обеспечения деятельности сотрудников ОВД – морально-психологического (МПО), в котором нашли свое выражение все

достижения прошлого опыта в области формирования высокого морального духа и психологической стойкости личного состава.

В целях повышения качества организации работы по обеспечению надлежащего морально-психологического состояния сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации приказом МВД России от 11 февраля 2010 г. № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» было утверждено Руководство по морально-психологическому обеспечению оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации, в соответствии с которым с 1 июля 2010 года осуществляется вся воспитательная, психологическая, социальная, культурно-просветительная работа, работа органов внутренних дел Российской Федерации.

Приказом МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1138 утвержден Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, в котором определены:

- 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 поведения.

Следует отметить, что формирование у личного состава таких основополагающих моральных и психологических качеств, как патриотизм, любовь и преданность своему народу и Отечеству, верность присяге, конституционному долгу, требует всестороннего учета изменившихся социально-психологических, политических и иных условий. Вместе с тем, именно эти понятия, категории и идеи могут и должны стать основой всей системы морально-психологического обеспечения деятельности сотрудников ОВД.

1. СИСТЕМА МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОПЕРАТИВНО-СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОВД

1.1. Сущность морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности ОВД

Правоохранительная деятельность неразрывно связана с моралью и морально-психологическими факторами, влияниями, проявлениями и последствиями. Известно, что мораль – область жизни общества и поведения людей, которая в зависимости от принятых в ней характеристик добра и зла, справедливости и несправедливости создает систему норм

человеческого поведения (моральных норм). В деятельности личного состава МВД можно выделить следующие особенности:

– борьба за правопорядок, законность. Правовые нормы в своей основной части – это важнейшие моральные нормы, возведенные в ранг закона, ставшие обязательными для граждан, защищаемые авторитетом и силой государства. Они утверждают добро, справедливость и осуждают зло, несправедливость;

– решая свои профессиональные задачи, каждый сотрудник полиции укрепляет не только закон, но и мораль, ибо борется со злом и несправедливостью, утверждает добро и справедливость;

– защищать и совершать добро и справедливость может только тот, кто сам морален, чье сознание и поведение находится на высоте моральных требований;

– решая профессиональные задачи, сотрудник испытывает большие морально-психологические нагрузки, что требует от него обладания духовными силами для успешного их преодоления.

Понятия и термины, применяемые в морально-психологическом обеспечении, имеют следующее значение:

○ *Морально-психологическое обеспечение* – деятельность по формированию, поддержанию и восстановлению морально-психологического состояния личного состава, обеспечивающего успешное выполнение оперативно-служебных задач.

○ *Морально-психологическое состояние* – динамическое проявление нравственных качеств и психологических свойств личности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации¹, выражающееся в их отношении к реальной действительности, степени служебной активности, уровне готовности и способности решать поставленные задачи.

○ *Морально-психологическая готовность личного состава к оперативно-служебной деятельности* – состояние сознания и психики сотрудников, отражающее их нацеленность, активность, настроенность и мобилизованность на преодоление возможных трудностей, обеспечивающее результативность и качество выполнения оперативно-служебных задач.

○ *Морально-психологическая устойчивость личного состава к влиянию психотравмирующих факторов* – система личностных качеств (знаний, умений, навыков, взглядов, убеждений, мотивов, установок, черт характера), определяющая способность сотрудников сохранять высокую функциональную активность и успешно выполнять поставленные задачи в любых условиях обстановки.

¹ Далее – «сотрудники».

○ *Социально-психологический климат в служебном коллективе сотрудников органа (учреждения)*¹ – качественная характеристика межличностных отношений, проявляющихся в виде совокупности нравственных и психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности сотрудника в группе.

○ *Воспитательная работа* – основной вид морально-психологического обеспечения, представляющий собой целенаправленную деятельность по формированию у сотрудников комплекса профессиональных и нравственных качеств, обусловленных потребностями оперативно-служебной деятельности.

○ *Психологическая работа* – вид морально-психологического обеспечения, представляющий собой деятельность, направленную на формирование у сотрудников профессионально значимых психологических качеств личности, психологической устойчивости и готовности к эффективному выполнению оперативно-служебных задач.

○ *Социальная работа* – вид морально-психологического обеспечения, представляющий собой деятельность, направленную на обеспечение реализации предусмотренных законодательством мер государственной социальной защиты сотрудников и создание на этой основе социальных условий для эффективного выполнения личным составом оперативно-служебных задач.

○ *Культурно-просветительная работа* – вид морально-психологического обеспечения, представляющий собой деятельность по формированию у сотрудников нравственно-эстетических и морально-психологических качеств средствами художественной культуры и искусства.

○ *Работа по укреплению служебной дисциплины и законности среди сотрудников органов (учреждений)*² – комплексный вид морально-психологического обеспечения, представляющий собой деятельность, направленную на профилактику и предупреждение правонарушений и чрезвычайных происшествий.

○ *Силы морально-психологического обеспечения* – подразделения и учреждения, осуществляющие мероприятия морально-психологического обеспечения, актив служебных коллективов.

○ *Средства морально-психологического обеспечения* – технические, аппаратные и наглядные средства, приборы и устройства, информационные ресурсы в единой информационной телекоммуникационной системе органов внутренних дел и сети Интернет, ведомственные средства массовой информации.

1 Далее – «служебный коллектив».

2 Далее – «работа по укреплению служебной дисциплины и законности».

Морально-психологическое обеспечение как комплекс мер, осуществляемый государственными, общественными, религиозными структурами, руководителями, органами морально-психологического обеспечения и воспитательной работы, призвано сформировать у сотрудников понимание социально-государственных потребностей, систему мотивов, четкое представление о целях служебной деятельности, а также морально-психологические качества личного состава, обеспечивающие выполнение в различных условиях стоящих перед ОВД задач.

Морально-психологическое обеспечение осуществляется **в целях:**

Формирования и развития у сотрудников государственно-патриотического мировоззрения, комплекса гражданских, нравственных, духовных и иных профессионально значимых качеств личности, обусловленных требованиями государства и общества к гражданскому и профессионально-нравственному облику сотрудника органов внутренних дел, потребностями и особенностями оперативно-служебной деятельности.

Достижения высокой степени морально-психологической готовности личного состава к безусловному и качественному выполнению оперативно-служебных задач, надежности и управляемости в любых условиях обстановки.

Выработки у сотрудников устойчивости к неблагоприятному информационно-психологическому воздействию, обеспечивающей морально-психологическое превосходство личного состава над правонарушителями.

К основным **принципам** морально-психологического обеспечения следует отнести:

- объективность в оценке политической, социально-экономической ситуации в стране, уровня морально-психологического состояния личного состава подразделения;

- организацию и проведение морально-психологического обеспечения в тесной и неразрывной связи с другими видами психологического обеспечения, а также решаемыми повседневными задачами;

- непрерывность морально-психологического обеспечения, постоянное воздействие на сознание и поведение сотрудников;

- целеустремленность морально-психологического обеспечения, направленность на решение конкретных задач информационно-воспитательного и психологического влияния;

- выявление и преодоление причин и условий, негативных сторон морально-психологического состояния сотрудников, членов их семей в интересах его укрепления;

- дифференцированный подход к организации морально-психологического обеспечения, определение его содержания с учетом

индивидуальных и групповых особенностей личного состава, стоящих перед ним задач.

При организации морально-психологического обеспечения необходимо учитывать следующие **факторы**:

– Особенности общественно-политической, социально-экономической и духовно-нравственной обстановки в стране и геостратегическую ситуацию в мире, а также конкретное состояние служебных коллективов.

– Морально-психологическое обеспечение деятельности ОВД не может рассматриваться как сугубо внутриведомственная задача, тем более – сфера компетенции узкой группы специалистов. Его эффективное осуществление возможно только на основе общегосударственных политических установок, детально разработанных программ с привлечением возможностей и усилий органов государственного управления всех уровней, а также с участием общественных и религиозных институтов и структур.

– Основой содержания морально-психологического обеспечения является целостное представление о служебной деятельности, закономерностях проявления психологии сотрудников, служебных коллективов под влиянием внешних и внутренних факторов.

– В процессе морально-психологического обеспечения осуществляется воздействие как на сознание, так и на психологические качества и состояния сотрудника. При этом наряду с формированием личности сотрудника ОВД, идет становление и развитие личности гражданина страны, «здоровой» индивидуальной и групповой психологии служащих.

1.2. Виды морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности ОВД

В современных условиях роль МПО возрастает. Это обусловлено, с одной стороны, глубокими изменениями, происшедшими в духовной сфере общества, а с другой – необходимостью укрепления морально-психологического потенциала сотрудников ОВД в связи с расширением их функций и сфер деятельности. Выполнение задач в условиях вооруженных конфликтов, чрезвычайного положения, при ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера объективно повышает значимость МПО личного состава.

Морально-психологическое обеспечение деятельности сотрудников ОВД представляет собой сложное и многогранное явление. МПО включает комплексное проведение мероприятий воспитательной, психологической, социальной и культурно-просветительной работы, работа по укреплению служебной дисциплины и законности.

Воспитательную работу обязаны организовывать и проводить руководители всех уровней, заместители руководителей по работе с личным составом, подразделения воспитательной работы, а при их отсутствии – должностные лица, на которых возложены обязанности по осуществлению морально-психологического обеспечения.

Воспитательная работа проводится по следующим основным направлениям:

Патриотическое воспитание, формирующее и развивающее у сотрудников личностные качества гражданина-патриота, способного активно участвовать в укреплении и совершенствовании основ общества, высокого патриотического сознания, готовности к выполнению задач, связанных с обеспечением законности, общественного порядка, прав и законных интересов граждан.

Профессионально-нравственное воспитание, развивающее у сотрудников представления о нравственных основах службы в органах внутренних дел, знания профессионально-этических требований к поведению на службе и в быту, взаимоотношениям в служебном коллективе и вырабатывающее устойчивые навыки соблюдения профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.

Правовое воспитание, оказывающее целеустремленное систематическое воздействие на сознание сотрудников в целях формирования у них глубоких и устойчивых правовых знаний, взглядов и представлений, убеждений и чувств, привития им высокой правовой культуры, навыков и привычек активного правового поведения, обеспечивающего правильное понимание и исполнение государственной правоохранительной политики.

При проведении воспитательной работы решаются следующие основные задачи:

формирование у сотрудников верности своей стране – Российской Федерации, Присяге сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации¹ и профессиональному долгу;

воспитание сотрудников в духе неуклонного соблюдения Конституции Российской Федерации, законов Российской Федерации, приказов и распоряжений Министра внутренних дел Российской Федерации;

¹ Утверждена Постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1993, № 2, ст. 70; Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации, 1993, № 52, ст. 5086; Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, № 30, ст. 3613; 1999, № 29, ст. 3698; 2001, № 1 (ч. I), ст. 2; № 53 (ч. I), ст. 5030; 2002, № 27, ст. 2620; № 30, ст. 3033; 2004, № 35, ст. 3607; 2005, № 14, ст. 1212; 2007, № 10, ст. 1151; № 49, ст. 6072; 2008, № 52 (ч. 1), ст. 6235; 2009, № 30, ст. 3739).

Федерации, требований и норм Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации¹;

укрепление авторитета органов внутренних дел среди населения и повышение престижа полицейской службы на основе эффективного выполнения оперативно-служебных задач при строгом соблюдении прав человека и гражданина, норм служебной дисциплины, законности и профессиональной этики;

выработка и развитие у сотрудников комплекса морально-психологических качеств патриота, гражданина и профессионала службы в органах внутренних дел, культуры поведения в сочетании с высоким уровнем правового сознания;

поддержание на высоком уровне сплоченности служебных коллективов, морально-психологической готовности сотрудников к выполнению задач по обеспечению безопасности личности, общества и государства, защите прав и свобод человека и гражданина от преступных и иных противоправных посягательств;

формирование у сотрудников стремления овладевать профессиональными знаниями, навыками и умениями, совершенствовать профессиональное мастерство, знать и содержать в готовности к применению табельное оружие и специальную технику;

развитие коммуникативной компетентности сотрудников, практических навыков и умений профессионально-грамотного общения с гражданами при исполнении служебных обязанностей и вне службы.

В работе с сотрудниками должны использоваться следующие основные методы воспитания: убеждение, пример, соревнование, упражнение, поощрение, принуждение, критика действий и поступков.

Воспитательная работа с сотрудниками проводится с использованием следующих форм воспитания: лекция; доклад; беседа (групповая или индивидуальная); общее собрание сотрудников по категориям; служебное совещание; инструктивное занятие (инструктаж); митинг личного состава; вечер-чествование лучших сотрудников (вечер-портрет); вечер вопросов и ответов; тематический вечер (встреча с ветеранами, деятелями культуры и искусства, представителями традиционных религиозных конфессий); устный журнал; диспут; дискуссия; викторина; экскурсия; научно-практическая (читательская) конференция.

В органах (учреждениях) проводятся служебные ритуалы, к которым относятся: вручение знамени; приведение к Присяге; строевой смотр; парад; прохождение торжественным маршем; торжественное вручение государственных и ведомственных наград, служебных удостоверений, личного оружия, погон, объявление поощрений; общегородской (гарнизонный) развод полицейских нарядов для заступления на службу по

¹ Утвержден приказом МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1138.

охране общественного порядка; инструктаж нарядов полиции; проводы и встречи личного состава, выполнявшего оперативно-служебные задачи при чрезвычайных обстоятельствах; отдание последних почестей погибшим сотрудникам; возложение венков к мемориальным сооружениям.

Основными средствами реализации задач воспитания являются: индивидуальная воспитательная работа; информационно-пропагандистская работа; работа актива служебных коллективов органов (учреждений).

Индивидуальную воспитательную работу с личным составом должны проводить руководители всех уровней, их заместители в целях формирования и развития у сотрудников профессиональных и морально-психологических качеств личности, необходимых для эффективного осуществления оперативно-служебной деятельности.

При проведении индивидуальной воспитательной работы решаются следующие задачи:

всестороннее и глубокое изучение личных качеств сотрудников, их интересов, потребностей, способностей, особенностей характера и темперамента;

обеспечение оптимальной расстановки и эффективного использования сотрудников в интересах оперативно-служебной деятельности;

оказание помощи сотрудникам в адаптации к условиям служебной деятельности, решении проблем профессионального становления, поддержки в трудных жизненных ситуациях;

подготовка сотрудников к самостоятельному выполнению оперативно-служебных задач, обеспечение их профессионального роста;

оказание корректирующего воспитательного воздействия на сотрудников, проявляющих признаки девиантного или деструктивного поведения, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании.

Индивидуальная воспитательная работа проводится в следующих формах: индивидуальные беседы (ознакомительные, поддерживающие или корректирующие); психолого-педагогическое наблюдение; изучение документов, характеризующих сотрудника; обобщение независимых характеристик; анализ результатов служебной деятельности и показателей служебной дисциплины.

Руководитель при проведении:

➤ ознакомительной беседы – лично знакомится с сотрудником, разъясняет ему варианты должного поведения в служебном коллективе в различных ситуациях, раскрывает основные ценностные ориентиры коллектива, пропагандирует позитивные примеры служебной деятельности;

➤ поддерживающей беседы – вырабатывает у сотрудника профессионально важные качества путем совместного обсуждения

возможных перспектив дальнейшего личностного, профессионального и служебного роста с использованием методов поощрения и стимулирования деятельности;

➤ корректирующей беседы – предлагает сотруднику возможные варианты преодоления сложностей, мешающих ему в повседневной жизнедеятельности, а также раскрывает его возможности по исправлению своего поведения с использованием методов убеждения, критики действий и поступков.

Индивидуальная воспитательная работа организуется во всех подразделениях органа (учреждения) по месту службы сотрудника и должна решать психолого-педагогические задачи в любых условиях обстановки.

В первоочередном порядке индивидуальная воспитательная работа должна быть организована с сотрудниками, проявляющими низкие адаптационные способности к условиям служебной деятельности, склонными к отклоняющемуся поведению, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, по результатам профессионального психологического отбора, изучения индивидуально-психологических качеств и анализа поведения на службе и в быту, совершившими нарушения служебной дисциплины.

В обязательном порядке **индивидуальная воспитательная работа организуется с сотрудниками:**

- впервые принятыми на службу в органы внутренних дел;
- окончившими образовательные учреждения МВД России;
- вновь назначенными на вышестоящие должности;
- переведенными для дальнейшего прохождения службы из других органов (учреждений);
- многодетными и воспитывающими детей без одного из родителей;
- пережившими сложные жизненные ситуации.
- Индивидуальную воспитательную работу обязаны проводить:
- руководитель органа (учреждения) – со своими заместителями, руководителями непосредственно подчиненных подразделений и, по своему решению, с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании;
- заместители руководителя – с руководителями подчиненных и курируемых подразделений, иными категориями сотрудников по решению руководителя органа (учреждения);
- руководители подразделений – с подчиненными сотрудниками под руководством заместителя руководителя по работе с личным составом и контролем руководителя органа (учреждения).

Руководитель ставит задачи по организации и проведению индивидуальной воспитательной работы, учитывает ее результаты при

выработке управленческих решений, организации профессиональной подготовки, решении организационно-кадровых и иных служебных вопросов.

Заместитель руководителя по работе с личным составом (должностное лицо) при организации индивидуальной воспитательной работы **обязан:**

- определить круг лиц, на которых возлагается проведение индивидуальной воспитательной работы с личным составом;
- составить общую схему организации индивидуальной воспитательной работы в органе (учреждении);
- обеспечить выявление сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании;
- обеспечить выбор оптимальных форм и методов проведения индивидуальной воспитательной работы;
- организовать планирование и документирование индивидуальной воспитательной работы;
- организовать обучение лиц, проводящих индивидуальную воспитательную работу;
- осуществлять анализ, контроль состояния и результативности индивидуальной воспитательной работы, оказывать помощь в ее проведении;
- обеспечить обобщение и распространение положительного опыта индивидуальной воспитательной работы;
- докладывать руководителю о ходе и результатах выполнения задач индивидуальной воспитательной работы.

Документирование индивидуальной воспитательной работы осуществляется, как правило, непосредственными руководителями в отношении сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании.

Периодичность проведения бесед с личным составом определяется руководителем, его заместителем по работе с личным составом, руководителем подразделения по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

Ознакомительные беседы должны проводиться:

- с сотрудниками, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел, – один раз в ходе прохождения ими испытательного срока, но не позднее недели пребывания в должности стажера;
- с сотрудниками, окончившими образовательные учреждения системы МВД России, – в течение недели по прибытии их в орган внутренних дел;
- с сотрудниками, вновь назначенными на вышестоящие должности, – в течение недели после назначения;

➤ с сотрудниками, переведенными для дальнейшего прохождения службы из других органов (учреждений), – в течение первой недели пребывания в новом подразделении.

Корректирующие беседы с сотрудниками, допустившими нарушения служебной дисциплины и законности, проявляющими негативные черты характера, должны проводиться постоянно, но не реже одного раза в квартал, а с сотрудниками, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел, – по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц в течение первого года службы.

Поддерживающие беседы с многодетными сотрудниками и сотрудниками, воспитывающими детей без одного из родителей, должны проводиться по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

Информационно-пропагандистская работа направлена на формирование государственно-правового мировоззрения сотрудников посредством предоставления и разъяснения личному составу необходимой для служебной деятельности информации, убеждения сотрудников в правильности государственной правоохранительной политики.

Проведение информационно-пропагандистской работы с личным составом должны обеспечивать подразделения информационно-пропагандистской работы, а при их отсутствии – подразделения воспитательной работы.

При проведении **информационно-пропагандистской работы** должны решаться следующие **основные задачи**:

➤ формирование государственно-правовых взглядов и убеждений личного состава, профессионального подхода к анализу и оценке событий, процессов и явлений общественно-политической жизни через воздействие на морально-психологическое состояние сотрудников;

➤ мобилизация личного состава на успешное выполнение оперативно-служебных задач в любых условиях обстановки, поддержание состояния бдительности и готовности к действиям, создание позитивного настроения сотрудников на исполнение своих обязанностей;

➤ оперативное информирование личного состава и актуализация профессиональных знаний, навыков, умений, необходимых сотрудникам для успешного выполнения оперативно-служебных задач применительно к конкретным условиям обстановки;

➤ предотвращение политизации служебных коллективов, особенно в период подготовки и проведения масштабных общественно-политических мероприятий, а также обострения социально-политической и криминогенной обстановки в регионе;

➤ обеспечение защиты личного состава от негативного информационно-психологического воздействия преступной среды, нейтрализация последствий проникновения в служебные коллективы заведомо ложной информации, слухов, клеветы, панических настроений.

При проведении информационно-пропагандистской работы всем категориям руководителей, сотрудников, гражданских служащих и работников органов внутренних дел **должны разъясняться:**

- решения высшего руководства страны, Министра внутренних дел Российской Федерации, направленные на обеспечение правопорядка, законности, борьбу с преступностью;
- актуальные проблемы борьбы с преступностью, задачи оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел с учетом оперативной и криминогенной обстановки, складывающейся в стране и регионе;
- примеры мужественных и решительных действий сотрудников органов внутренних дел, позитивного опыта оперативно-служебной деятельности.

Информационно-пропагандистская работа должна проводиться с использованием следующих **основных форм:**

- единый день государственно-правового информирования;
- еженедельное государственно-правовое информирование;
- ежедневное оперативное информирование;
- выпуск информационных бюллетеней;
- подготовка комментируемых обзоров материалов, публикуемых в средствах массовой информации и размещенных в сети Интернет;
- наглядно-художественное оформление актуальной информации в расположении органа внутренних дел;
- стенная печать органа внутренних дел;
- целевые информационно-пропагандистские акции, направленные на оздоровление морально-психологического состояния личного состава.

Единый день государственно-правового информирования – целевое комплексное информационно-пропагандистское мероприятие в системе воспитательной работы с сотрудниками, посвященное важнейшим общественно-политическим событиям в жизни государства, актуальным проблемам оперативно-служебной деятельности органов (учреждений).

Единый день государственно-правового информирования проводится ежемесячно продолжительностью не менее 1,5–2 часов в территориальных органах МВД России районного уровня, линейных органах внутренних дел, отдельных и самостоятельных подразделениях.

Руководители, их заместители и руководители подразделений при выездах в подчиненные и курируемые органы (подразделения) должны принимать личное участие в проведении единых дней государственно-правового информирования.

При планировании единого дня государственно-правового информирования предусматриваются:

информирование о принятых федеральных законах, изданных указах Президента Российской Федерации, постановлениях Правительства

Российской Федерации, ведомственных нормативных правовых актах, регулирующих деятельность органов внутренних дел;

плановые занятия по морально-психологической подготовке;

выступления лиц руководящего состава с лекциями и беседами;

информирование личного состава о мерах юридической ответственности сотрудников за совершение правонарушений;

вечера вопросов и ответов, круглые столы;

демонстрация документально-публицистических кино- и видеofilмов, мультимедийных презентаций и компьютерных программ;

встречи личного состава с ветеранами органов внутренних дел, сотрудниками, отличившимися при выполнении служебных обязанностей, награжденными государственными наградами;

мероприятия индивидуальной воспитательной работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании;

встречи лиц руководящего состава с членами семей погибших сотрудников и сотрудниками, получившими инвалидность вследствие военной травмы.

Тематика единых дней государственно-правового информирования разрабатывается на полугодие в подразделении воспитательной работы органа (учреждения) на основе рекомендаций ДГСК МВД России с учетом важнейших политических событий, решений руководства МВД России, особенностей оперативно-служебной деятельности и складывающейся обстановки.

Еженедельное информирование – система доведения руководителями, их заместителями, руководителями подразделений в плановом порядке до всех категорий личного состава актуальных сведений об общественно-политической и криминогенной обстановке, оперативно-служебных задач органа (учреждения), способов и особенностей их выполнения, иных актуальных вопросов служебной деятельности.

Еженедельное информирование проводится в аппаратах территориальных органов МВД России регионального и межрегионального уровня, территориальных органах МВД России районного уровня, линейных органах внутренних дел, отдельных и самостоятельных подразделениях один раз в неделю по 50 минут во время, определяемое руководителем органа (учреждения).

Заместитель руководителя по работе с личным составом определяет тематику еженедельного информирования на календарный месяц и доводит ее до исполнителей.

Ежедневное оперативное информирование – целенаправленное доведение текущей информации оперативного и специального характера в реальном масштабе времени, осуществляющееся по факту события при изменении общественно-политической и криминогенной обстановки.

Ежедневное оперативное информирование проводится руководителем, его заместителями, руководителями подразделений при проведении инструктажей нарядов, в ходе выполнения оперативно-служебных задач при чрезвычайных обстоятельствах и в иных случаях по решению руководителя органа (учреждения).

Информационный бюллетень – форма оперативного доведения до личного состава значимой информации о знаменательных событиях в МВД России, органах (учреждениях), разъяснения руководящих документов МВД России, распространения передового опыта.

Информационный бюллетень выпускается в органах (учреждениях) внутренних дел и распространяется в подчиненных им подразделениях силами подразделений воспитательной работы.

Обзоры материалов, публикуемых в средствах массовой информации, предназначены для ознакомления сотрудников с актуальной информацией о деятельности органов (учреждений), размещенной в газетах, журналах, на телевидении и радио, в сети Интернет.

Обзоры материалов, публикуемых в средствах массовой информации, ежемесячно готовятся подразделениями информации и общественных связей, а затем рассылаются в подразделения. Ознакомление сотрудников с обзорами и их комментирование проводят заместители руководителей по работе с личным составом.

Наглядно-художественное оформление и размещение актуальной общественно-политической информации осуществляется в элементах наглядно-художественного оформления служебных помещений и территории в расположении органа (учреждения) с использованием стендов, растяжек, витрин и других конструкций.

Стенная печать органа (учреждения) – размещение актуальной информации об оперативно-служебной деятельности и жизни служебного коллектива в самодельных нетиражируемых изданиях.

Стенная газета органа внутренних дел издается ежемесячно, отражает актуальную информацию о событиях в жизни органа (учреждения) и результатах оперативно-служебной деятельности за месяц. Разновидностями стенной газеты являются информационный бюллетень, фотобюллетень, фотогазета, сатирическая газета, издаваемые ежемесячно по решению заместителя руководителя по работе с личным составом.

Работа актива служебных коллективов органов внутренних дел направлена на развитие инициативы и творчества сотрудников, оказание помощи руководителям в воспитании и обучении, укреплении служебной дисциплины, организации досуга личного состава.

Работа актива служебных коллективов может осуществляться в форме создаваемых общественных формирований (совет среднего и старшего начальствующего состава (командиров); совет рядового и

младшего начальствующего состава; совет наставников; женский совет; совет культурного центра; редколлегия стенной печати).

Советы актива служебных коллективов действуют на основании положений, утверждаемых в установленном порядке.

Работу актива служебных коллективов организует и координирует заместитель руководителя по работе с личным составом.

Психологическая работа. Психологическую работу обязаны организовывать руководитель, заместитель руководителя по работе с личным составом, а при его отсутствии – должностное лицо, на которое возложены обязанности организации морально-психологического обеспечения.

Подразделения психологической работы (психологи) обязаны обеспечивать и проводить мероприятия психологической работы с личным составом.

Психологическая работа проводится по следующим направлениям:

Социально-психологическое изучение личности граждан, поступающих на службу в органы внутренних дел, стажеров по должности в период испытательного срока, сотрудников органов внутренних дел.

Формирование у сотрудников профессионально значимых психологических качеств.

Изучение, анализ и оценка морально-психологического состояния сотрудников, состояния социально-психологического климата, процессов и явлений в служебных коллективах.

Психологическое сопровождение мероприятий воспитательной работы с сотрудниками, работы по укреплению служебной дисциплины и законности.

Повышение психолого-педагогической компетентности лиц руководящего состава, сотрудников подразделений по работе с личным составом.

Обеспечение высокой психологической готовности, устойчивости и профессиональной работоспособности сотрудников в повседневных условиях и при чрезвычайных обстоятельствах.

При проведении **психологической работы** должны решаться следующие **основные задачи:**

изучение индивидуально-психологических особенностей личности кандидатов, поступающих на службу в органы внутренних дел, стажеров, сотрудников, перемещаемых по службе на другие должности в системе МВД России, прогнозирование успешности их профессиональной деятельности;

обеспечение формирования благоприятного социально-психологического климата в служебных коллективах;

осуществление психологической подготовки личного состава к выполнению оперативно-служебных задач;

обеспечение развития психолого-педагогической компетентности руководящего состава, психологическое просвещение сотрудников;

проведение психологического сопровождения работы с личным составом;

осуществление психологической профилактики конфликтных ситуаций среди личного состава;

оказание психологической помощи сотрудникам и членам их семей;

внедрение в практику позитивного опыта проведения психологической работы, использования современных психологических технологий в работе с личным составом.

При проведении мероприятий психологической работы используются следующие методы: наблюдение, интервью, консультация, психологический анализ документов, психологический анализ результатов деятельности, опрос, обследование, тестирование, социометрия, эксперимент, психологический тренинг.

Психологическая работа проводится в форме индивидуальных (с одним сотрудником) и групповых (с двумя и более сотрудниками) психологических мероприятий.

Перечень психологических и психофизиологических методик, используемых в психологической работе, устанавливается Департаментом кадрового обеспечения МВД России на основании рекомендаций Координационно-методического совета по психологическому обеспечению работы с личным составом органов, подразделений, учреждений системы МВД России.

В отношении сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, организуется и проводится целенаправленное психологическое сопровождение по методикам, разрабатываемым Департаментом кадрового обеспечения МВД России.

Результаты социально-психологических исследований, включая степень авторитетности сотрудника в служебном коллективе, в обязательном порядке учитываются при назначении его на руководящую должность.

Социальная работа. Социальную работу обязаны организовывать руководители, заместители руководителей по работе с личным составом, а при их отсутствии – должностные лица, на которых возложены обязанности по осуществлению морально-психологического обеспечения.

Проведение социальной работы должны обеспечивать подразделения социальной работы, а при их отсутствии – подразделения воспитательной работы (должностные лица).

В проведении мероприятий социальной работы в рамках своей компетенции участвуют правовые, финансовые, медицинские, тыловые и иные подразделения.

Социальная работа проводится по следующим направлениям:

социальная работа с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей;

социальная поддержка членов семей погибших и инвалидов военной травмы;

социальная поддержка ветеранов, уволенных со службы в органах внутренних дел.

При проведении **социальной работы** решаются следующие **основные задачи:**

обеспечение реализации государственных гарантий социальной защиты сотрудников, членов их семей, служащих и работников;

создание условий для реализации предусмотренных законодательством мер государственной социальной защиты и предоставления дополнительной социальной помощи и поддержки членам семей погибших и инвалидам военной травмы;

изучение социально-бытового и правового положения сотрудников и членов их семей, членов семей погибших и инвалидов военной травмы, разработка на этой основе предложения по совершенствованию социальной работы;

разъяснение личному составу положений федерального законодательства, иных нормативных правовых актов, приказов МВД России по социальным вопросам;

оказание адресной социальной помощи и поддержки различным категориям сотрудников и членам их семей;

рассмотрение и реализация предложений, заявлений или жалоб сотрудников и членов их семей, служащих, работников по социальным вопросам;

оказание содействия в социальной адаптации, профессиональной переподготовке сотрудникам в период подготовки к увольнению со службы в органах внутренних дел.

Социальная работа должна проводиться в следующих **основных формах:**

обеспечение своевременного производства всех выплат и предоставления иных социальных гарантий, положенных сотрудникам и членам их семей, членам семей погибших и инвалидам военной травмы на основании соответствующих нормативных правовых и муниципальных актов;

шефство над детьми погибших и инвалидов военной травмы;

оперативная социальная помощь членам семей погибших и инвалидам вследствие военной травмы, сотрудникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию,;

лечебно-оздоровительные и реабилитационные мероприятия для сотрудников, членов семей погибших и инвалидов военной травмы;

общественное социальное патронирование в отношении одиноких нетрудоспособных членов семей погибших и инвалидов военной травмы, ветеранов, нуждающихся в повседневной помощи и постороннем уходе;

помощь в трудоустройстве неработающим членам семей сотрудников, членам семей погибших и инвалидам вследствие военной травмы;

переподготовка и обучение гражданским специальностям инвалидов военной травмы;

помощь в решении социально-бытовых вопросов сотрудникам, членам семей погибших и инвалидам военной травмы;

контроль за соблюдением норм социальной защиты сотрудников, полным доведением до них установленных норм довольствия;

юридические и информационно-справочные консультации по социально-правовым вопросам сотрудников, членов их семей, членов семей погибших и инвалидов военной травмы;

лекции, семинары, беседы, вечера вопросов и ответов, занятия в системе морально-психологической подготовки по социальной тематике;

работа с предложениями, заявлениями или жалобами по социальным вопросам, поступившими от сотрудников и членов их семей, служащих, работников;

прием руководителями, их заместителями (должностными лицами) посетителей по социальным вопросам;

встречи с руководством органов государственной власти и местного самоуправления в интересах реализации мер социальной защиты сотрудников и членов их семей;

помощь в оформлении документов на социальное обеспечение сотрудникам, членам семей погибших, инвалидам военной травмы;

поддержание взаимодействия с органами государственной власти и местного самоуправления, общественными объединениями по вопросам обеспечения мер социальной защиты сотрудников и членов их семей.

В целях координации мероприятий социальной работы с членами семей погибших и инвалидами военной травмы в органах внутренних дел создаются в установленном порядке комиссии по социальным вопросам¹.

¹ Приказ МВД России от 24 сентября 2007 г. № 824 «Об организации социальной работы с членами семей сотрудников органов внутренних дел, погибших при исполнении служебных обязанностей, и сотрудниками, ставшими инвалидами вследствие военной травмы».

Культурно-просветительная работа. Культурно-просветительную работу обязаны организовывать руководители, заместители руководителей по работе с личным составом, а при их отсутствии – должностные лица, на которых возложены обязанности по организации морально-психологического обеспечения.

Культурно-просветительную работу обязаны проводить подразделения культурно-просветительной работы, а при их отсутствии – подразделения воспитательной работы.

Культурно-просветительная работа проводится по следующим **основным направлениям:**

организация художественного самодеятельного творчества сотрудников и членов их семей;

культурно-досуговое обслуживание личного состава органов (учреждений);

организация работы по повышению общей и профессиональной культуры сотрудников, содействие формированию позитивных традиций и ритуалов в органах (учреждениях);

развитие фестивального движения, обеспечение участия самодеятельных творческих коллективов и исполнителей из числа сотрудников в смотрах-конкурсах и концертах;

организация взаимодействия с учреждениями культуры, общественными организациями, творческими союзами и средствами массовой информации по вопросам культурно-эстетического воспитания личного состава.

При проведении **культурно-просветительной работы** должны решаться следующие **основные задачи:**

воспитание у сотрудников уважения к истории, культуре, традициям народов Российской Федерации посредством приобщения к ценностям и лучшим образцам отечественной и мировой культуры;

развитие у сотрудников потребности в личностном совершенствовании и повышении уровня образования и культуры, внедрение эстетических правил в их служебную деятельность и быт;

формирование позитивного образа сотрудника органов внутренних дел – защитника правопорядка, повышение на этой основе престижа службы в органах внутренних дел;

оказание помощи личному составу в преодолении психологической и физической усталости, компенсация последствий эмоциональных перегрузок в служебной деятельности, организация содержательного досуга сотрудников и членов их семей;

создание условий для творческой самореализации сотрудников и членов их семей, развития художественного самодеятельного творчества личного состава;

обеспечение функционирования постоянно действующих творческих коллективов в органах (учреждениях), обеспечение их участия в конкурсных мероприятиях, фестивалях и концертных программах МВД России;

оказание противодействия влиянию криминальной субкультуры на сознание сотрудников, предупреждение профессиональной нравственной деформации личности средствами художественной культуры и искусства.

В проведении **культурно-просветительной работы** используются следующие **основные формы**:

концерты, смотры, конкурсы и выставки самодеятельного художественного творчества;

спортивно-театрализованные представления, вечера отдыха, детские и семейные праздники;

коллективные посещения учреждений культуры, просмотр театральных спектаклей, кинофильмов, концертных программ;

занятия в клубных любительских объединениях, кружках, студиях по различным отраслям и жанрам художественного и прикладного самодеятельного творчества;

экскурсии в музеи, художественные галереи, выставочные залы, по памятным местам, связанным с историей Отечества;

занятия в университетах, школах, лекториях и на факультетах культуры (эстетического воспитания);

творческие встречи с деятелями искусства и культуры, представителями традиционных религиозных конфессий.

В целях привлечения общественности к проведению мероприятий культурно-просветительной работы с личным составом в органах (учреждениях) используются возможности общественных советов при территориальных органах МВД России регионального уровня.

Работа по укреплению служебной дисциплины и законности. Работу по укреплению служебной дисциплины и законности обязаны организовывать и проводить руководители, заместители руководителей по работе с личным составом, а при их отсутствии – должностные лица, на которых возложены обязанности по осуществлению морально-психологического обеспечения, обеспечивать – инспекции по личному составу, а при их отсутствии – подразделения воспитательной работы.

Подразделения психологической работы, собственной безопасности, штабные, правовые, тыловые и иные подразделения в рамках своей компетенции участвуют в проведении работы с личным составом по укреплению служебной дисциплины и законности.

Работа по укреплению служебной дисциплины и законности проводится по следующим **основным направлениям**:

организация работы по предупреждению правонарушений и чрезвычайных происшествий среди личного состава;

поддержание в органах (учреждениях) установленного порядка и правил осуществления служебной деятельности;

повышение повседневной требовательности руководителей всех уровней к подчиненному личному составу в сочетании с уважением личного достоинства сотрудников и постоянной заботой о них;

создание для сотрудников органа внутренних дел социально-бытовых условий, обеспечивающих высокую культуру труда;

изучение причин и условий, способствующих совершению правонарушений личным составом, в ходе служебных проверок;

организация взаимодействия с органами местного самоуправления, общественными объединениями по вопросам обеспечения служебной дисциплины и законности в деятельности органов внутренних дел.

При проведении **работы по укреплению служебной дисциплины и законности** должны решаться следующие **основные задачи**:

обеспечение неукоснительного соблюдения сотрудниками требований Конституции Российской Федерации, федерального законодательства при выполнении оперативно-служебных задач и в повседневной жизни;

поддержание правопорядка в органах (учреждениях), обеспечение правильного и точного исполнения сотрудниками требований нормативных правовых актов;

воспитание у личного состава сознательного отношения к гражданскому и служебному долгу сотрудника органов внутренних дел;

формирование у сотрудников правового сознания и высокой правовой культуры, выработка навыков служебной деятельности, соответствующих правовым нормам служебной дисциплины и профессионально-этическим правилам поведения;

обеспечение личной ответственности каждого сотрудника за исполнение своих обязанностей, требований служебной дисциплины и законности, норм профессиональной этики;

достижение соразмерности дисциплинарных мер воздействия совершенному проступку, индивидуализации дисциплинарной ответственности с учетом особенностей личности сотрудника, его прежнего поведения;

создание условий для сохранения жизни и здоровья личного состава органов (учреждений).

В работе по укреплению служебной дисциплины и законности используются следующие **основные формы**:

информирование личного состава о мерах юридической ответственности сотрудников за совершение правонарушений;

правовая пропаганда, правовое воспитание и гуманитарно-правовая подготовка сотрудников;

рассмотрение и разрешение руководителями предложений, заявлений, жалоб, поступающих в органы (учреждения), а также прием посетителей;

вечера вопросов и ответов с сотрудниками органов (учреждений);

производство в установленном порядке¹ служебных проверок по фактам правонарушений, совершенных сотрудниками органов (учреждений), выработка и принятие профилактических мер;

целевые плановые и внеплановые проверки работы руководителей подразделений по укреплению служебной дисциплины и законности среди личного состава;

контрольно-профилактические рейды по поддержанию дорожно-транспортной дисциплины, проверке соблюдения сотрудниками правил дорожного движения, целевого использования служебного автотранспорта, предупреждению совершения ими дорожно-транспортных происшествий;

совместные совещания по выработке направлений и форм взаимодействия, изучению и распространению позитивного опыта работы по поддержанию высокого уровня служебной дисциплины и законности;

издание приказов и иных нормативных правовых актов, направленных на укрепление служебной дисциплины и законности, ликвидацию условий, способствующих совершению правонарушений;

правовое реагирование на протесты и представления прокуроров, судебные решения;

обобщение и внедрение позитивного опыта работы по укреплению служебной дисциплины и законности;

ежемесячное подведение итогов работы по укреплению служебной дисциплины и законности в органе (учреждении).

Оценка состояния служебной дисциплины и законности в органе (учреждении) «удовлетворительно» или «неудовлетворительно» выставляется на основании подсчета качественных, количественных, динамических показателей, результатов изучения общественного мнения и иных данных, по разрабатываемым Департаментом кадрового обеспечения МВД России методикам.

Для оказания содействия руководителям органов (учреждений) в работе по укреплению служебной дисциплины и законности, обеспечению соблюдения норм профессиональной этики сотрудниками в установленном

¹ Инструкция о порядке организации и проведения служебных проверок в органах, подразделениях и учреждениях системы Министерства внутренних дел Российской Федерации. Утверждена приказом МВД России от 24 декабря 2008 года № 1140.

порядке создаются комиссии по служебной дисциплине и профессиональной этике¹.

Морально-психологическое обеспечение действий при чрезвычайных обстоятельствах.

Морально-психологическое обеспечение действий органов (учреждений) внутренних дел при выполнении задач в условиях чрезвычайных обстоятельств² организуется в целях формирования морально-психологической готовности личного состава к эффективным действиям в экстремальных условиях, достижения высокой степени морально-психологической устойчивости сотрудников к влиянию негативных факторов складывающейся обстановки.

Заместители руководителей по работе с личным составом (должностные лица) обязаны в установленном порядке заблаговременно организовывать и планировать мероприятия морально-психологического обеспечения при чрезвычайных обстоятельствах в системе подготовки сил и средств органов внутренних дел и внутренних войск МВД России к действиям при чрезвычайных обстоятельствах.

Морально-психологическое обеспечение при чрезвычайных обстоятельствах должно проводиться по этапам: в период подготовки, в ходе и по завершении выполнения органами (подразделениями) внутренних дел поставленных задач.

Руководители, заместители руководителей по работе с личным составом (должностные лица), подразделения морально-психологического обеспечения при подготовке к действиям при чрезвычайных обстоятельствах **обязаны выполнять следующие особые задачи морально-психологического обеспечения:**

➤ разъяснять сотрудникам требования федеральных законов, указов Президента Российской Федерации и постановлений Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актов МВД России, определяющих содержание действий органов внутренних дел при чрезвычайных обстоятельствах;

➤ мобилизовать личный состав на выполнение поставленных оперативно-служебных задач при чрезвычайных обстоятельствах на основе чувства патриотизма, гражданского и профессионального долга, защиты интересов Отечества;

➤ формировать у личного состава высокий моральный дух, осознанное понимание социальной значимости участия в выполнении задач при чрезвычайных обстоятельствах;

¹ Типовое положение о комиссии органа, подразделения, учреждения системы Министерства внутренних дел Российской Федерации по служебной дисциплине и профессиональной этике. Утверждено приказом МВД России от 27 июля 2009 г. № 579.

² Далее, если не оговорено особо, – «морально-психологическое обеспечение при чрезвычайных обстоятельствах», «при чрезвычайных обстоятельствах».

➤ актуализировать у личного состава морально-психологические и профессиональные качества: бдительность, стойкость, смелость, мужество, собранность, внимание, выносливость, разумную инициативу, находчивость, решительность, ответственность за соблюдение требований служебной дисциплины и законности, чувства взаимопомощи, взаимовыручки, готовность к самопожертвованию во имя защиты прав и свобод человека и гражданина, защиты Отечества;

➤ обеспечить сплочение служебных коллективов вокруг идеи служения Родине и народу, верности служебному долгу и Присяге, соблюдения прав и свобод граждан в экстремальных условиях;

➤ поддерживать высокую морально-психологическую устойчивость и готовность к решительным действиям в различных условиях обстановки;

➤ организовать психологическое обследование и отбор сотрудников с выдачей заключений о возможности их привлечения к выполнению задач при чрезвычайных обстоятельствах и рекомендаций по комплектованию подразделений с учетом психологической совместимости сотрудников;

➤ организовать морально-психологическую подготовку личного состава к действиям при чрезвычайных обстоятельствах, обучение сотрудников методам и приемам саморегуляции психического состояния в экстремальной обстановке;

➤ организовать проведение мероприятий индивидуальной психологической коррекции с сотрудниками, имеющими признаки депрессии, нервно-психической неустойчивости;

➤ разъяснить личному составу порядок реализации социальных гарантий, компенсаций и мер социальной поддержки, установленных действующим законодательством для сотрудников, выполняющих задачи при чрезвычайных обстоятельствах, членов их семей;

➤ организовать проведение культурно-просветительных мероприятий, направленных на формирование у личного состава позитивного настроения на выполнение поставленных задач, повышение готовности к действиям при чрезвычайных обстоятельствах.

При проведении мероприятий морально-психологического обеспечения в ходе выполнения задач при чрезвычайных обстоятельствах заместители руководителей по работе с личным составом (должностные лица), подразделения морально-психологического обеспечения обязаны выполнять следующие **основные задачи**:

По воспитательной работе –

информировать сотрудников о складывающейся общественно-политической, криминогенной и оперативной обстановке, о мерах, предпринимаемых руководством страны по обеспечению общественного

порядка и общественной безопасности, стабилизации ситуации в районах действий органов внутренних дел при чрезвычайных обстоятельствах;

пропагандировать примеры личного мужества и благородства, грамотные и умелые действия сотрудников при выполнении задач;

обеспечивать организованность и исполнительность личного состава, укреплять единоначалие, повышать ответственность и дисциплинированность сотрудников;

организовать разъяснение личному составу норм международного гуманитарного права, действующего законодательства, определяющих права и обязанности сотрудников в отношении местного населения, требований по поддержанию служебной дисциплины и законности, уголовной ответственности за преступления, совершенные в ходе выполнения задач при чрезвычайных обстоятельствах;

проводить мероприятия по профилактике правонарушений, укреплению служебной дисциплины и законности среди личного состава, предупреждению и пресечению случаев мародерства и хищения материальных ценностей, пьянства и употребления наркотических средств, хищения оружия и боеприпасов;

обеспечивать создание благоприятных социально-бытовых условий для личного состава, выполняющего задачи при чрезвычайных обстоятельствах на протяжении длительного времени, организовывать режим труда и отдыха, заботиться о питании, размещении и бытовом обустройстве сотрудников;

принимать меры по поддержанию среди населения положительного образа сотрудника – защитника правопорядка, достижению понимания населением государственной значимости выполняемых задач при чрезвычайных обстоятельствах, обеспечению поддержки со стороны населения действий органов внутренних дел.

По психологической работе –

поддерживать психологическую устойчивость и обеспечивать эффективность действий личного состава при внезапном изменении обстановки, в условиях интенсивного информационно-психологического воздействия;

принимать меры по выявлению психотравмирующих факторов, снижению их негативного влияния на личный состав, предупреждению страха и паники;

организовать защиту личного состава от информационно-психологического воздействия незаконных вооруженных формирований, экстремистских и террористических групп, правонарушителей;

обеспечить преодоление последствий негативного воздействия на психику сотрудников вида разрушений и человеческих жертв, физического, морального и психологического напряжения;

формировать функциональные группы с учетом индивидуальных психологических качеств сотрудников и психологической совместимости;

определять подразделения, функциональные группы, сотрудников, оказавшихся в наибольшей степени подверженными психотравмирующему воздействию обстановки (наиболее сложные условия оперативно-служебной деятельности, наличие безвозвратных потерь, длительное пребывание в неблагоприятных условиях, в состоянии постоянного стрессового напряжения на ответственных участках), и организовать психологическую работу с ними;

организовать диагностику психических состояний личного состава, выявление сотрудников с признаками боевых психических травм, стрессовых психических нарушений и расстройств, проявляющих нервно-психическую неустойчивость;

обеспечить проведение мероприятий по профилактике отклоняющегося поведения сотрудников, последствий боевых психологических травм, психических и функциональных расстройств;

организовать оказание психологической помощи сотрудникам, получившим боевые психические травмы, проявляющим признаки посттравматических стрессовых расстройств.

Заместители руководителей по работе с личным составом (должностные лица), подразделения морально-психологического обеспечения **по завершении действий** при чрезвычайных обстоятельствах **обязаны выполнять следующие задачи:**

➤ организовать проведение торжественных мероприятий по встрече сотрудников, прибывших из района выполнения задач в пункт постоянной дислокации;

➤ обеспечить информирование личного состава об итогах и результатах выполнения задач при чрезвычайных обстоятельствах;

➤ организовать поощрение отличившихся сотрудников, сбор, обобщение и пропаганду позитивного опыта действий при чрезвычайных обстоятельствах;

➤ обеспечить проведение психодиагностического обследования всего личного состава, общей и углубленной психологической реабилитации сотрудников по возвращении в пункт постоянной дислокации;

➤ организовать взаимодействие с органами государственной власти субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления, общественными благотворительными организациями в интересах оказания социальной помощи членам семей погибших сотрудников, сотрудникам, пострадавшим при исполнении служебных обязанностей, ставшим инвалидами вследствие военной травмы.

МПО деятельности сотрудников ОВД строится с учетом его правовых основ. Содержание и конкретные задачи этого особого вида

обеспечения определяются на основе законов Российской Федерации, Указов Президента, постановлений и распоряжений Правительства, приказов и директив Министра Внутренних дел и других нормативных актов. Опыт свидетельствует также о многообразии подходов к организации и осуществлению МПО, использованию его технологий в зависимости от того, какие политические цели и задачи ставятся перед ОВД.

Содержание, формы, методы МПО не могут быть раз и навсегда данными, пригодными на все случаи жизни. Будучи зависимыми, от условий реализации, они детерминируются также характером учебных и служебных задач. К закономерностям также относится зависимость эффективности МПО от уровня профессионализма сотрудников, функционально ориентированных на его организацию и осуществление. Руководители, должностные лица органов воспитательной работы, служб и подразделений, непосредственно воплощают технологии МПО. От того, насколько профессионально они это делают, в решающей мере зависит эффективность воздействия морально-психологического фактора на все стороны жизнедеятельности подразделений ОВД. В связи с этим к специалистам МПО предъявляются высокие требования, и прежде всего к уровню их теоретической подготовки, особенно в области тех знаний, которые определяют их компетентность как воспитателей, руководителей служебных коллективов, знатоков педагогики, психологии, права и др. Это предполагает целесообразность их действий, правильный выбор и выполнение разумных приемов в практике обучения и воспитания личного состава, выработку определенных динамических стереотипов деятельности применительно к конкретным ситуациям. Прочные умения и навыки – это своего рода база для творческого решения задач МПО. Лица, призванные организовывать и осуществлять МПО, должны обладать высокими личностными качествами, быть убежденными патриотами, являть образец личной ответственности, добросовестно выполнять служебный долг, стремиться к повышению профессионального мастерства, проявлению инициативы, решительности, самообладания и мужества. Только в этом случае они могут вызывать у сотрудников душевный отклик, желание следовать их примеру в учебе и службе.

Основу морально-психологического обеспечения образуют: духовность и культура народа; служебные традиции подразделений ОВД; государственный механизм социально-правового регулирования служебной деятельности сотрудников.

2. МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА СОТРУДНИКОВ ОВД

Цели, задачи, содержание и виды морально-психологической подготовки. Морально-психологическая подготовка – важный вид профессиональной подготовки. Ее цель – формирование и развитие у каждого сотрудника морально-психологической подготовленности как необходимой составной части их профессиональной подготовленности, выражающейся в ее соответствии с моральным требованием правоохранительной деятельности, в наличии у них потребности и умения соразмерять и осуществлять свою деятельность по высоким моральным критериям. От уровня ее сформированности зависит отношение сотрудника к труду, к другим людям и к самому себе. Включая в себя морально-психологические знания, взгляды, убеждения (моральное сознание), морально-психологические мотивы, умения, навыки и морально-психологические качества, она выступает личностной гарантией постоянного, неуклонного и умелого выполнения всех моральных требований в любой обстановке. Это важная характеристика воспитанности личности, ее сознания, психологии, профессиональной культуры и образованности.

К основным задачам МПП относятся:

- подготовка личного состава к решению задач правоохранительной деятельности в современных условиях построения цивилизованного, правового общества;
- формирование и развитие морально-психологических основ добросовестной службы, верности профессиональному долгу и присяге;
- развитие морального сознания, морально-психологических качеств, навыков, умений и привычек морально зрелого решения вопросов, связанных с выполнением профессиональных обязанностей;
- профилактика злоупотреблений служебным положением, нарушений законности, коррупции;
- формирование высоконравственного и культурного отношения к гражданам, обучение этике общения и поведения при решении профессиональных задач;
- профилактика неуважения к гражданам, нарушения их прав, неправомерного применения силовых методов;
- формирование морально-психологических качеств и привычек высоконравственного и культурного поведения в быту, в личной жизни, в проявлениях высокой требовательности к себе, неустанной работы над собой;
- сплочение служебных коллективов на основе моральных традиций, морально честных и этичных отношений друг к другу, развитие дружбы, товарищества, взаимопомощи, взаимной доброжелательной требовательности, чувства долга, ответственности, чести;

– повышение морально-психологической устойчивости, умения осуществлять правильный моральный выбор, не поддаваться соблазнам, уговорам, попыткам подкупа, ведущим к нарушениям служебного долга и подрыву чести, служебному предательству.

Содержание МПП определяется целью и задачами и выражается в программах, тематических планах и содержании занятий. В общем виде в него входят также разделы: человек, общество, мораль; право и мораль; моральные вопросы профессионального долга сотрудника, должностного лица; морально-психологические аспекты решения профессиональных задач; морально-психологические аспекты общения и взаимоотношений сотрудника с гражданами; морально-психологические вопросы поведения сотрудника в коллективе; морально-психологические особенности действий сотрудника в экстремальных условиях; морально-психологические основы поведения сотрудника в быту, основы здорового образа жизни; вопросы морали в работе сотрудника над собой.

Как видно из целей, задач и содержания МПП, это комплексный вид подготовки, имеющий преимущественно воспитательный характер, сочетающийся со специфическим профессионально-воспитывающим обучением.

МПП, имея общую основу для всего личного состава, дифференцируется и приспособляется к частным задачам, образуя разные виды МПП:

– по времени проведения различают *предварительную* (проводимую заблаговременно, длительно, основательно) и *непосредственную* (проводимую непосредственно перед выполнением ответственного задания, причем прицельно, избирательно, с полным учетом конкретных особенностей предстоящих действий);

– по специальностям: МПП личного состава *полиции, специальных отрядов, инспекторов ГИБДД, участковых уполномоченных* и др.;

– по категориям личного состава: МПП *рядового, младшего начальствующего, инспекторского состава и командного, начальствующего, руководящего состава* (о последних разновидностях МПП редко вспоминают, а между тем они необходимы и важны);

– по конкретным профессиональным задачам, насыщенным морально-психологическими аспектами: МПП *к общению с населением, к действиям при чрезвычайных обстоятельствах* и др.

Особенности содержания морально-психологической подготовки начальствующего, командного и руководящего состава включают дополнительно такие вопросы:

– значение и сущность морально-психологической подготовленности руководителя;

– цели, задачи, содержание, организация и методика морально-психологической подготовки в правоохранительных органах;

- особенности формирования у подчиненных моральных убеждений, установок, ориентации, привычек, умений, навыков и качеств;
- морально-психологические факторы в управленческой деятельности руководителя;
- влияние различных стилей управления на морально-психологическую подготовленность подчиненных, морально-психологические последствия административно-командного стиля;
- морально-психологическое влияние на подчиненных особенностей личности руководителя, стиля и методов его работы, поведения, принимаемых решений;
- морально-психологические вопросы общения и построения взаимоотношений начальника с подчиненными;
- морально-психологические основы и проблемы руководства коллективом;
- особенности морально-психологической подготовки сотрудников к решению различных задач и к действиям в экстремальных условиях.

Организация морально-психологической подготовки.

Достижение целей и решение задач МПП возможно ее организацией и проведением по двум теснейшим образом связанным *направлениям*:

- *МПП в ходе службы и решения профессиональных задач;*
- *МПП в процессе специального курса.*

Необходимость МПП в ходе службы и решения профессиональных задач связана с общеизвестной истиной: человек воспитывается всей жизнью, его сознание определяется реальностями бытия. Поэтому следует так организовывать службу и деятельность, чтобы они формировали у каждого сотрудника нужные компоненты МПП, а не наносили этому вред.

Всем руководителям всегда следует отдавать ясный отчет о том, как то или иное событие, решение, успех или неуспех, происшествие, объявление поощрения и наказания, повышения по службе и т.п. отражаются морально-психологически на подчиненных. Надо предвидеть морально-психологические последствия, т.е. какие морально-психологические взгляды, ценности, установки, привычки, качества при этом складываются у подчиненных, укрепляются или ухудшаются, не допускать и устранять то, что действует отрицательно. Каждый руководитель должен понимать, что сильнейшее морально-психологическое воздействие на подчиненных оказывают: его личность и ее особенности; манера держаться, тон голоса, выражение лица; все элементы его повседневной деятельности; проявляемые в работе ответственность, самоотдача, добросовестность; манера поведения и отношение к подчиненным; стиль общения с подчиненными, выбираемые при этом слова и выражения; оценки, даваемые им подчиненным и их действиям; одобрения и критика, применяемые поощрения и наказания, их

справедливость; поручения, даваемые подчиненным, и условия для их выполнения; меры по обучению и помощи подчиненным, понимание их и испытываемых ими трудностей, дельные советы; забота о бытовых условиях, обеспечении всем положенным, уважении их прав и чувства личного достоинства и многое другое.

Основы методики занятий по морально-психологической подготовке. Надо отчетливо понимать, что морально-психологическая подготовка не может быть эффективной, если обучающиеся в учебных группах только слышат правильные и возвышенные слова о морали. Чисто словесная риторика тут не пригодна. Формы занятий и методика их проведения по преимуществу должны быть практическими. Нельзя увлекаться лекциями, хотя совсем их исключать не стоит, предпочтение следует отдавать семинарам, дискуссиям, практическим занятиям и играм.

Основными элементами оптимальной методики занятий выступают:

- диалогичность, обмен мнениями, суждениями, доказательствами, обоснованиями;
- свобода высказывания любых мнений, суждений, оценок каждым сотрудником;
- искренность и правдивость в обсуждении всех вопросов, недопущение лукавства, недомолвок, ухода от острых проблем и вопросов, поиск честных и морально зрелых ответов;
- ликвидация и профилактика формализма, показухи, скуки;
- требование аргументированного морального обоснования мнений, оценок, суждений;
- организация руководителем столкновения мнений участников занятия, анализа конкурирующих моральных мнений, выявление сильных и слабых сторон каждого, морально обоснованный выбор лучшего;
- коллективный поиск всесторонне взвешенных и морально аргументированных решений, оценок;
- теснейшая связь занятий с практикой, конкретными событиями, моральный анализ и оценка конкретных поступков;
- коллективная проработка предстоящих или типичных для профессиональной деятельности данной категории сотрудников действий;
- активизация самооценки моральности своего поведения, действий, решений, своих морально-психологических качеств, изменения навыков, привычек, взглядов;
- расчет ближайших и отдаленных морально-психологических последствий разных операций, профессиональных поступков, действий, решений (их влияние на граждан, коллег, самого себя);
- коллективная разработка новых, профессионально специализированных моральных норм, обычаев, традиций для своего органа, службы, отделения, части, коллектива;

- обсуждение путей укрепления морально-психологического климата и взаимоотношений сотрудников в коллективе;
- совместный поиск ответов на причины неприживаемости в коллективе отдельных моральных норм (если такие факты есть), живучести недостатков в МПП отдельных членов коллектива;
- обсуждение путей совершенствования своей морально-психологической подготовленности сотрудниками и воинами.

Главным методом проведения занятий выступает особый метод – **метод ситуативного морального выбора («моральных дилемм»)**. Суть его в том, что обучающимся сотрудникам предлагается заранее подготовленная ситуация, характерная наличием выраженного морального аспекта. Например: «Задержан подозреваемый в краже из ювелирного магазина. Достоверных данных, что кража совершена именно им или он причастен к ней, нет. Двум сотрудникам поручено в кратчайший срок получить такие данные. В первых разговорах с ним у обоих сложилось мнение, что он неискренен. Они решили, что можно выполнить задачу путем получения достоверной информации от задержанного, осуществляя искусную тактику допроса. Какой конкретно она должна быть, они не смогли договориться и стали действовать каждый по-своему. Первый избрал «силовую» тактику, а второй – тактику «обещаний и обмана». Первый при допросах прибегал к разным словесным угрозам, резким высказываниям, ругани, запугиваниям, угрожающим действиям (хватал за грудь, за шиворот, подбородок, волосы). Второй объявлял себя доброжелателем задержанного, сочувствующим ему; говорил, что если тот будет искренним с ним и поделится частью украденного, он поможет ему выкрутиться; обещал помочь ему совершить побег из-под стражи».

Такие ситуации могут предлагаться личному составу на занятиях в словесном виде, словесно с иллюстрацией фотографий (слайдов), демонстрацией фрагмента видео- или кинофильма, а также розыгрышем игровой ситуации при проведении занятия.

Подбирать ситуации следует так, чтобы они:

- имели непосредственное отношение к службе, правоохранительной деятельности, жизни личного состава (хорошо, если они вообще имели место в данном органе, части или в соседних, даже если они только что произошли или можно ожидать их возникновения в подготавливаемых действиях и операциях);
- соответствовали проходимому этапу морально-психологической подготовки и изучаемой теме;
- характеризовались достаточно выраженным и доступным пониманию данной категорией обучаемых моральным аспектом;
- не содержали правильных оценок поступков и действий участвующих в ситуации лиц.

После ознакомления с ситуацией обучающимся предлагается ответить на ряд (2 – 5 и больше) вопросов, наполненных моральным смыслом и все больше углубляющихся в тонкости ситуации. Например, по приведенной выше ситуации могут быть заданы такие вопросы: Каков моральный смысл действий первого сотрудника? Чем в моральном плане характерны действия второго сотрудника: Какие моральные нормы, принципы, правила поведения ими соблюдались, а какие нарушались? Предположим, сотрудники знали, что преступают моральные требования, что заставило их пойти на нарушения? Всякий ли на их месте пошел бы на это? Если нет, то почему? Какую тактику допроса избрали бы вы, будучи на месте сотрудников в данной ситуации? Что бы вы чувствовали и о чем думали, если бы оказались в этой ситуации на месте гражданина и действительно были бы непричастны к краже? Ситуация и ответы на вопросы обсуждаются коллективно, и совместно приходят к общим оценкам и выводам.

Ценность этого метода в том, что он превращает занятия по морально-психологической подготовке в практические, в ходе которых у обучающихся формируются морально-психологические установки, привычки, навыки и умения.

Обеспечение морально-психологической подготовки. Этот вид подготовки нуждается во всестороннем и серьезном обеспечении. *Организационное обеспечение* предполагает регулярность занятий, их полную посещаемость, тщательнейший подбор руководителей занятий (лучше всего, если их проводит лично начальник, командир), хорошие условия в помещении. В комплекс мер *методического обеспечения* входят: наличие учебной литературы, удачно подобранные примеры из профессиональной деятельности, наличие журналов посещаемости и контроля за работой.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Не подлежит сомнению, что в сложной и противоречивой социально-политической обстановке, в которой сейчас вместе со всем обществом находятся служебные коллективы, морально-психологическое обеспечение становится важнейшим фактором поддержания на должном уровне эффективности ОВД. В истории, в настоящем и будущем морально-психологическое обеспечение выступает как одна из фундаментальных основ национальной безопасности государства.

Морально-психологическое обеспечение деятельности подразделений ОВД является сложной системой управления функционированием и развитием духовных ресурсов служебного коллектива, личности сотрудника. Значение этой деятельности

проявляется в качестве выполнения служебных задач подразделениями ОВД, в уровне эффективности труда личного состава.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Лекция 1. Кадровая политика МВД России и кадровое обеспечение органов внутренних дел.....

Лекция 2. Сущность и содержание морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел.....

Авторский коллектив

Московский университет МВД России:
Амельчакова В.Н., кандидат юридических наук;
Косыгина С.В.

Санкт-Петербургский университет МВД России:
Маюров Н.П., доктор юридических наук, профессор,
Заслуженный юрист Российской Федерации;
Потапов Ю.А., кандидат юридических наук, доцент;
Алексеев А.А., кандидат социологических наук, доцент.

**СИСТЕМА РАБОТЫ С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ
ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Курс лекций

Подписано в печать 01.12.2012

Формат 60 x 90 ¹/₁₆

Бумага офсетная

Печ. л. – 3,75

Тираж экз.

Заказ №
