

***МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ***

***ДЕПАРТАМЕНТ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И КАДРОВ***

**ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ
И СЛУЖЕБНОГО ЭТИКЕТА**

Курс лекций

Москва
2012

Маюров Н.П. Миронов И.Л., Трофимова Т.А.

Основы профессиональной этики и служебного этикета: Курс лекций. — М.: ДГСК МВД России, 2012. — 68 с.

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

В нем рассматриваются: нравственное содержание правоохранительной деятельности; нравственная культура сотрудника органов внутренних дел; моральный фактор и его роль в правоохранительной деятельности; основные категории этики и морали, их реализация в деятельности сотрудника органов внутренних дел; служебный этикет.

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

Лекция 1.

ПРАВСТВЕННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ПРАВСТВЕННАЯ КУЛЬТУРА СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

План лекции:

Введение

1. Особенности профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел и ее значение в деятельности правоохранительных органах.

2. Роль нравственной культуры в формировании профессиональных качеств сотрудника ОВД

Заключение.

Литература.

Введение

В условиях интенсивного процесса демократизации и реформирования всех сфер социальной жизнедеятельности резко возрастает значение высокого, качественного уровня подготовки сотрудников органов внутренних дел. В лице сотрудника органов внутренних дел простой гражданин видит, прежде всего, представителя государственной власти. Выступая от имени государства и преследуя цель защиты государственных интересов, сотрудник органов внутренних вместе с тем должен осознавать тот факт, что проблемы государственные не могут существовать обособленно от проблем общественных и личностных. Государственные властные полномочия представляются сотруднику ОВД для разрешения (в строгом соответствии с правовым законом) специфических правоохранительных задач, возникающих в ходе социально-политического развития.

Данная особенность осуществления сотрудниками органов внутренних дел своей служебной деятельности лежит в основе организации всесторонней подготовки личного состава органов внутренних дел и в первую очередь обуславливается развитием у данной категории должностных лиц высокого уровня нравственно-правовой культуры. Воспитание нравственно-правовой культуры у сотрудников ОВД, на наш взгляд, невозможно без сочетания собственно-профессиональных целей и задач с проблемами социального нравственно-правового характера.

«Полиция при осуществлении своей деятельности стремится обеспечить общественное доверие к себе и поддержку граждан» - говорится в статье 9 Федерального закона «О полиции».

Граждане России не должны бояться сотрудника органов внутренних дел. Они должны идти к нему со своими бедами и заботами. И степень формирования у населения чувства уверенности и безопасности, чувство

доверия – является основным критерием оценки деятельности органов внутренних дел в целом.

В этих условиях нравственно-правовое образование и воспитание кадров, имеющее целью их культурное развитие, уже не носит просто просветительный характер, но становится элементом профессиональной подготовки, начинает ощутимо отражаться на качестве выполнения оперативно-служебных задач. К сожалению, приходится констатировать определенное отставание в этой области и как закономерное следствие данного отставания – снижение эффективности оперативно-служебной деятельности личного состава, рост количества нарушений дисциплины и законности, увеличение числа погибших и раненых сотрудников, падение престижа службы в системе МВД, снижение уровня доверия граждан к сотрудникам органов внутренних дел.

1. Особенности профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел и ее значение в деятельности правоохранительных органах.

Особенности профессиональной этики сотрудника правоохранительных органов определяются основной сущностью их деятельности, определенной ст. 2 Конституции Российской Федерации: «Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства». Именно выполнение этой обязанности и осуществляется в первую очередь правоохранительными органами, что и определяется директивными государственными и ведомственными документами. Следует отметить: уже сегодня наше общество достигло такого уровня демократичности и цивилизованности, что и в таких строго регламентированных структурах, как правоохранительные органы, гуманизм, нравственность и культура (эти понятия в мировоззренческих установках личности тесно взаимосвязаны) сотрудников приобрели огромную значимость. Как показывают социологические исследования и как это отмечается в целом ряде документов руководства, соблюдение законности и служебной дисциплины определяется прежде всего не только и, может быть, не столько требовательностью руководителей, сколько нравственными установками и культурной воспитанностью сотрудников.

Во многих случаях эти качества оказывают на эффективность служебной деятельности большее воздействие и играют даже большую роль, чем профессиональная компетентность (что, конечно же, нисколько не умаляет необходимости постоянного повышения профессионализма). Не случайно сегодня настоятельно выдвигается требование проводить подробный анализ нравственных качеств и культуры сотрудников при их переаттестации или при их выдвижении на более высокую должность. Иными словами, нравственность и культура сотрудника рассматриваются

как важнейшие профессиональные качества, определяющие его готовность к обеспечению любых служебных задач, желание их выполнить, чувство ответственности за их выполнение с наибольшим результативным эффектом.

Недооценка этих факторов порождается довольно распространенным мнением, что служебная деятельность сотрудников правоохранительных органов настолько строго регламентирована законами, подзаконными актами, уставными положениями, инструкциями, требованиями служебной дисциплины и т.д., что при должном уровне требовательности руководства любой сотрудник будет успешно выполнять свои функциональные обязанности. Мнение это глубоко ошибочно по целому ряду причин.

Во-первых, современное общество, в том числе и деятельность правоохранительных органов, находится в условиях постоянного изменения, причем эта динамика носит исключительно интенсивный, подчас даже непредсказуемый характер, в силу чего административно-правовые документы и приказы могут определить деятельность сотрудника только в самых общих чертах. Их интерпретацию применительно к той или иной конкретной ситуации зачастую определяет руководитель служебного коллектива (где не последнюю роль играет нравственный компонент), а порой и сам исполнитель.

Во-вторых, все документы служебно-правового характера (в том числе приказы и приказания) не содержат четко определенных решений для любой ситуации, но лишь предписывают рамки, в которых эти решения должны быть приняты. Рамки эти бывают зачастую настолько широки, что в зависимости от уровня культуры и нравственной воспитанности сотрудника поставленная задача может быть решена как казенно, формально-бюрократически, так и творчески – максимально результативно и с «человеческим лицом».

В-третьих, функциональные обязанности можно выполнять по-разному. Можно в минимально допустимом объеме, так сказать, «от сих до сих», компенсируя это созданием видимости кипучей деятельности, а можно, как сказал поэт, «не зная ни зим ни лет», а работать с максимальной отдачей, вызывая «огонь на себя», самоотверженно превращая интересы службы в главный смысл своей жизни. Определяет характер выполнения служебного долга в этом случае лишь нравственность сотрудника, его совесть.

В-четвертых, в деятельности любого сотрудника правоохранительных органов обязательно наличествует элемент секретности, конспиративности, причем, как уже указывалось выше, во многих ситуациях здесь отсутствует решение, четко определенное служебными документами, нормами права (особенно это характерно для оперативно-розыскных служб). Поэтому во многих случаях он вынужден действовать в соответствии со своими моральными понятиями добра и зла,

справедливости, долга, чести и др. И здесь существует важное отличие деятельности сотрудника от всех других сфер социальной жизнедеятельности: отсутствие морального контроля со стороны общественного мнения. Таким образом, в данном случае единственным судьей правильности, т.е. подлинной моральности его действий, оказываются его культура и его нравственность, его совесть.

И, наконец, в-пятых, общеизвестно, что между правопослушным и преступным поведением пролегает довольно широкая «пограничная полоса», которую непременно проходит личность и где она духовно деформируется, прежде чем начинает совершать преступные деяния. Об этой деформации мы уже говорили выше, когда анализировали духовные барьеры, возникающие перед человеком, решившем стать на путь достижения цели путем свершения преступного деяния.

При этом профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов принципиально отличается от этики абсолютного большинства других профессий (исключение составляют военнослужащие, медики, моряки, летчики, специалисты некоторых других профессий, работающих в условиях риска или связанных со здоровьем и жизнью людей) своим преимущественно **деонтологическим** характером (от греч. *deon* – должное). Одно из основных отличий морали от других форм общественного сознания заключается в том, что ее нормы не являются строго обязательными, предоставляют право широкого выбора и санкционируются исключительно силой воздействия общественного мнения. Но применительно к требованиям, предъявляемым к сотрудникам правоохранительных органов, эти условия оказываются во многих случаях недостаточными, и этические нормы приобретают здесь строго обязательный характер и обеспечиваются административными санкциями.

Соответственно, к сотруднику правоохранительных органов предъявляется ряд специфических нравственных требований. Частично они содержатся в служебных нормативных документах – таких, как, например, в Кодекс этики, и тогда они носят деонтологический характер, а частично вырабатываются в процессе накопления служебного опыта и складывания служебных традиций, морально-психологическим климатом коллектива сотрудников той или иной службы правоохранительных органов. В обобщенном виде моральные требования к сотруднику правоохранительных органов состоят в следующем:

отношение к человеку как к высшей ценности, уважение и защита прав, свобод и человеческого достоинства в соответствии с международными и отечественными правовыми нормами и общечеловеческими принципами морали;

глубокое понимание социальной значимости своей роли и высокого профессионализма, своей ответственности перед обществом и государством как работника правоохранительной системы, от которой в

решающей степени зависят общественная безопасность, охрана жизни, здоровья, правовой защищенности больших масс людей;

разумное и гуманное использование предоставленных законом работнику правоохранительных органов прав в строгом соответствии с принципами социальной справедливости, гражданского, служебного и нравственного долга;

принципиальность, мужество, бескомпромиссность, самоотверженность в борьбе с преступностью, объективность и непредвзятость в принятии решений;

безупречность личного поведения на службе и в быту, честность, неподкупность, забота о профессиональной чести, общественной репутации работника правоохранительных органов;

сознательная дисциплина, исполнительность и инициатива, профессиональная солидарность, взаимопомощь, поддержка, смелость и морально-психологическая готовность к действиям в сложных ситуациях, способность к разумному риску в экстремальных условиях;

постоянное совершенствование профессионального мастерства, знаний в области служебной этики, этикета и такта, повышение общей культуры, расширение интеллектуального кругозора, творческое освоение необходимого в службе отечественного и зарубежного опыта.

Перечисленные требования дают достаточно наглядное представление о тех нравственных качествах, которыми должен обладать сотрудник правоохранительных органов. При этом на разных уровнях эти нравственные качества различаются по приоритетности. Это можно видеть из классификации их по группам:

1. Отношение к окружающим: скромность, гордость своей профессией, уважение чувства достоинства и чести – у себя и у других, совестливость, справедливость, требовательность, правдивость, вежливость, порядочность, доброжелательность, постоянная готовность прийти на помощь.

2. Отношение к выполнению служебных обязанностей: мужество, выдержка, самообладание, стойкость, решительность, требовательность, дисциплинированность, принципиальность, смелость, инициативность, честность, бескорыстие, усердие, самостоятельность, деловитость, творческий подход.

3. Отношение к Родине, обществу государству, народу: патриотизм, преданность, верность долгу, ответственность, самоотверженность.

Одно из главных требований, предъявляемых к сотруднику правоохранительных органов, – это требование гуманности и терпимости.

Всякое профессиональное качество сотрудника правоохранительных органов имеет нравственную окраску. И если принимать это во внимание, то оказывается, что любое такое качество, даже самое «профессионально необходимое» – такое, как, скажем, мужество,

порождает не только результативность, но еще и подлинное благородство, без которого немислима ни одна профессия, непосредственно связанная с судьбами людей.

Совокупность нравственных качеств образует нравственную культуру сотрудника. Она условно подразделяется на три уровня: высокий, средний и низкий. Высокий уровень характеризуется сформированностью всех компонентов в их единстве и взаимодействии, глубокими этическими знаниями в тесном единстве с богатством нравственных чувств и практическим действием. Средний уровень характеризуется частичной сформированностью компонентов нравственной культуры, хорошо усвоенными этическими знаниями, не являющимися, однако, всегда руководством к действию, достаточно обостренным чувством добра и зла, справедливого и несправедливого, но зачастую при этом отсутствует воля для практической его реализации. Низкий уровень характеризуется несформированностью отдельных компонентов, поверхностными этическими знаниями, недисциплинированным поведением, относительно низкими моральными качествами, слабым развитием моральных чувств, неблагоприятным воздействием сотрудника на морально-психологический климат служебного коллектива.

2. Роль нравственной культуры в формировании профессиональных качеств сотрудника ОВД

Нравственное становление личности сотрудника органов внутренних дел – сложный диалектический процесс, который предполагает три уровня нравственно-правового воспитания:

1. Изучение нравственных принципов и правовых норм.
2. Превращение этих «абстрактных понятий» в мировоззренческие убеждения личности.
3. Нравственно-правовое мышление – умение грамотно и творчески применять эти знания к конкретным ситуациям на практике.

К сожалению, воспитание нравственно-правовой культуры у сотрудников органов внутренних дел, как правило, осуществляется путем решения задач освоения первого уровня (это же можно сказать и о самовоспитании). Это сравнительно легкая задача, которая решается простым запоминанием. Гораздо сложнее и необходимее добиться того, чтобы «нравственные истины» стали личностными убеждениями сотрудника, чтобы в любой ситуации он принципиально (т.к. принципиальность тоже – воспитанное нравственно-правовое качество) не мог поступить иначе, т.е. вопреки своим убеждениям (а, следовательно, и вопреки закону). И если задачи нравственного воспитания первого уровня можно решить чтением книг и прослушиванием лекций, то задачи второго уровня решаются длительной каждодневной работой всего служебного

коллектива, в которую любой член этого коллектива вносит свой вклад, в результате которого в деятельности коллектива, даже в самой его психологической атмосфере начинают доминировать положительные нравственные ценности и подвергаются критике и отвержению ценности негативные.

Следовательно, нравственное становление личности сотрудника ОВД на первом уровне опирается в основном на теоретические знания и на индивидуальную воспитательную работу, тогда как нравственно-правовое воспитание на втором уровне осуществляется в процессе служебной деятельности внутри коллектива и самим коллективом. При этом следует учесть некоторые специфические особенности, непосредственно связанные с характером служебной деятельности в органах внутренних дел.

Наиболее сложным является третий уровень нравственно-правового воспитания – воспитание умения грамотно осуществить нравственный выбор в условиях нетипичной, тем более экстремальной конкретной ситуации. И одна из главных трудностей здесь в том, что происходит конфликт «нравственных норм» с интересами общества и личности, а также между самими нормами, что вынуждает личность самостоятельно выбирать, какой из нравственных норм отдать предпочтение, а в некоторых случаях в интересах общественной целесообразности позволяет переходить к антинормам.

Совершенно очевидно, что, поскольку в силу специфики служебной деятельности сотруднику органов внутренних дел зачастую приходится работать в условиях, близких к нижней границе нормы-меры, ему следует постоянно воспитывать в себе умение комплексного нравственно-правового мышления, для того, чтобы правильно в каждой нетипичной ситуации определить соответствие своих действий критериям нравственной воспитанности для того, чтобы его действия всегда оставались в пределах нравственной допустимости. Вышесказанное позволяет прийти к следующему выводу: нравственно-правовая культура сотрудника органов внутренних дел должна быть профессиональным качеством, позволяющим сотруднику осуществлять свою деятельность таким образом, чтобы в ней правовой интерес не утратил нравственные ориентиры и не выходил за пределы гуманистических ценностей, но в то же время не был бы и ущемлен в угоду абстрактно, тем более ложно, понимаемых нравственных ценностей и норм.

Таким образом, на основании вышеприведенных доводов, представляется весьма целесообразным утверждать, что сущность совершенствования (самосовершенствования) личности сотрудника в выражении его нравственно-правовой культуры как одном из главных способов раскрытия духовных человеческих сил проявляется в трех основных формах:

1. В культурной деятельности (с учетом особенностей правоприменительного творчества).

2. В освоении правовой и нравственной реальности, овладении накопленным человечеством культурным богатством.

3. В личностно-нравственном проявлении правовой культуры, то есть в реализации сотрудником во всей своей повседневной деятельности, служебных и иных отношениях, поведении, образе жизни, быту освоенных им культурных достижений, знаний, навыков, умений.

Все эти три главные формы совершенствования (самосовершенствования) нравственно-правовой культуры сотрудника правоохранительных органов глубоко взаимосвязаны, и во всех них проявляется качество, уровень культурного развития и нравственно-правовой воспитанности личности. В современных условиях, характеризующихся развитием основ правовой государственности, создание в обществе атмосферы должного общественного порядка базируется не на страхе перед наказанием, а на формировании у членов данного социума соответствующих идейных установок, моральных ценностей, высокой культуры поведения, включающей в качестве важнейшего фактора творческое отношение к профессиональной деятельности. Именно эти качества выходят сегодня на передний план при подготовке кадров для работы в системе органов внутренних дел. Принимая во внимание всё вышеперечисленное необходимо сказать, что формирование нравственно-правовой культуры у сотрудника органов внутренних дел должна включать в себя следующие элементы:

1) восприятие сотрудниками нравственно-правовой культуры, как естественного побуждения личности к саморазвитию и самосовершенствованию;

2) формирование у сотрудников жизненных целей и моральных идеалов, лежащих в основе программы самосовершенствования и являющихся мощными побудительными силами и мотивами правоохранительной деятельности;

3) получение нравственных и правовых знаний, а также выработка практических умений и навыков сотрудника, с помощью которых он сможет заниматься самовоспитанием и выработкой в себе необходимых нравственно-правовых качеств.

4) выработка внутренней установки, развитого самосознания и способности к объективной моральной оценке своей деятельности (поведения) и уровня своего нравственно-правового развития;

5) достижение определенного уровня развития воли, привычек волевого саморегулирования, особенно в психологически трудных ситуациях оперативно-служебной деятельности.

6) использование личного примера высоко-этического, нравственного поведения начальника (воспитателя) являющегося

важнейшим побудительным мотивом (началом) развития нравственных качеств у подчиненных и одним из основных компонентов модели нравственно-правовой культуры сотрудника органов внутренних дел.

Важнейшей формой нравственно-правовой подготовки личного состава органов внутренних дел становится в современных условиях и культурно-эстетическое воспитание, осуществляемое в значительной степени через искусство. Конечно, искусство – это и средство отдыха, и психоэмоциональная разгрузка, и развлечение, и средство общения, но если рассматривать искусство через призму формирования профессиональных и личностных качеств, то, прежде всего это эффективное средство формирования и развития нравственных и мировоззренческих устоев, высокой культуры, в том числе и культуры служебной подготовки, служебной деятельности. И в этом контексте развитие нравственной, правовой, политической культуры сотрудника, культуры делового общения через эстетическое воспитание, через искусство выступает как цель, где искусство является одним из наиболее действующих средств. И не случайно, когда речь заходит о нравственно-правовом воспитании, сразу же вслед за этим встает вопрос о воспитании эстетическом, об искусстве.

Искусство – великий воспитатель, в том числе и воспитатель нравственности. Конечно, необходимо владеть и знанием науки этики, и общепринятых правовых норм, и существующих моральных принципов и традиций. И все же главным воспитанием остается жизненный опыт, те жизненные ситуации, в которых мы участвуем, тот нравственный пример, который мы наблюдаем, те ошибки, из которых мы извлекаем уроки и т.д. Но при всем том личный опыт человека узок, ограничен, субъективен. И лишь искусство, в произведениях которого аккумулируется нравственный опыт всех времен и народов, соединенный с высшими духовными идеалами и через них получающий оценку, дает нам всестороннее представление о нравственности.

Эстетическое отношение к миру является неотъемлемой частью того, что мы называем духовностью. Именно эта духовная деятельность, а не просто отражение каких-то внешних форм, предметов, явлений, дает то глубокое сложное переживание, которое мы называем эстетическим.

Эстетическое, будучи универсальным по своей природе, снимает отчуждение, равнодушие в любой сфере человеческой жизнедеятельности, гармонизируя отношение человека к миру, расширяя пространство его активного бытия.

Привлекательность многих видов и жанров искусства обусловлено именно их способностью эффективно удовлетворять потребность в эмоциональном насыщении.

Формирующее влияние искусства мы вкладываем достаточно широкий смысл и усматриваем его в совершенствовании чувственной

сферы человека, в расширении его знаний о мире. Искусство обладает способностью стимулировать творческую фантазию человека, которая необходима личности, когда приходится иметь дело с непредсказуемостью поведения субъектов в различных ситуациях.

В реальных условиях процесса нравственно-правового воспитания невозможно сформировать те или иные знания, навыки и убеждения, если:

а) между воспитателем и воспитуемым нет тесного нравственно-правового контакта, если воспитатель не пользуется истинным авторитетом и уважением;

б) если не учитываются особенности и специфика того контингента, который в чем-либо убеждаешь;

в) если не учитывать, что гораздо легче сформировать правильные установки, чем затем их исправлять, признавая собственную неправоту.

В процессе нравственно-правового воспитания происходит возникновение новой целостности свойств морально-правовой культуры, качественно новых систем связи, явлений и процессов, в которых формируются новые закономерности и свойства, отсутствующие на уровне элементов нравственно-правового сознания. Такими качественно – новыми образованиями морально-правового характера выступают гражданственность, ответственность, справедливость, правила приличия.

Конечная цель нравственно-правового воспитания – формирование у сотрудника нравственно-правовой культуры, которая является частью духовной жизни общества. Нравственно-правовая культура предполагает гарантированность отчуждаемых прав человека, в определенной степени способна осмыслить пути и формы проведения реформирования государства и общества. Она приобретает особое значение в свете изменения экономической основы общества, установления особой формы разделения труда, гуманизации и демократизации всех общественных отношений.

Исследуя пути совершенствования и самосовершенствования личности сотрудника ОВД, сегодня невозможно не считаться с влиянием на умы и сердца людей русской православной церкви. Одним из новых направлений профессионально-нравственного воспитания является работа по взаимодействию с традиционными религиозными конфессиями (христианством, исламом, буддизмом, иудаизмом), укоренёнными в культуре народов нашего многонационального государства.

Здесь главная задача для органов внутренних дел это – направить сотрудничество на широкое использование духовно-нравственного потенциала традиционных религий в воспитании сотрудников и военнослужащих МВД России, противодействие попыткам проникновения в служебные коллективы проявлений национализма, ксенофобии, политического и религиозного экстремизма.

Опыт подобного рода взаимодействия показывает, что совместными усилиями можно успешно противостоять разрушению духовно-нравственных устоев общества. Примером плодотворного сотрудничества служит успешная многолетняя работа университетов православной культуры в образовательных учреждениях МВД России¹.

Совершенствование нравственной и профессиональной культуры, являясь действительным фактором, способствующим всестороннему и гармоническому развитию личности сотрудника органов внутренних дел, выработке у него необходимых нравственно-правовых качеств, достигает своего наиболее высокого уровня при соблюдении следующих условий:

- непосредственное побуждение каждого сотрудника к осознанию положительных и негативных сторон нравственного развития собственной личности;
- убеждение в необходимости систематически и целенаправленно заниматься самосовершенствованием;
- вырабатывать потребность и умение качественно и активно работать над собой;
- анализировать и адекватно оценивать уровень своей нравственно-правовой культуры;
- корректировать личную профессиональную деятельность в соответствии с требованиями общества и служебного долга.

Заключение

Работа правоохранительных органов сопряжена со множеством нравственных проблем, порожденных спецификой целей, содержания, форм, методов и средств их деятельности. Так как правопорядок, спокойная жизнь граждан обеспечиваются с использованием мер принуждения и ограничения прав личности, особое значение приобретает четкая постановка общественных задач, стоящих перед правоохранительными органами, определение их функций и полномочий, средств борьбы с правонарушителями. Предоставление обществом сотрудникам правоохранительных органов не только правовой, но и моральной санкции по охране и защите прав граждан с использованием властных полномочий налагает на этих сотрудников высокую ответственность за строгое и точное соблюдение законности. С одной стороны, и, с другой стороны – границ допустимых действий, связанных с выполнением служебных обязанностей. И в том, и другом случае речь идет о нравственных требованиях к поведению сотрудников правоохранительных органов, то есть о профессиональной этике.

¹Всероссийского совещания руководителей органов, подразделений, учреждений системы МВД РФ / Под общ. ред. В.Я. Кикотя. – М.: ЦОКР МВД России, 2008. С. 24.

Следовательно, нравственное становление личности сотрудника ОВД на первом уровне опирается в основном на теоретические знания и на индивидуальную воспитательную работу, тогда как нравственно-правовое воспитание на втором уровне осуществляется в процессе служебной деятельности внутри коллектива и самим коллективом. При этом следует учесть некоторые специфические особенности, непосредственно связанные с характером служебной деятельности в органах внутренних дел.

Наиболее сложным является третий уровень нравственно-правового воспитания – воспитание умения грамотно осуществить нравственный выбор в условиях нетипичной, тем более экстремальной конкретной ситуации. И одна из главных трудностей здесь в том, что происходит конфликт «нравственных норм» с интересами общества и личности, а также между самими нормами, что вынуждает личность самостоятельно выбирать, какой из нравственных норм отдать предпочтение.

ЛИТЕРАТУРА:

Основная

1. Конституция Российской Федерации: Принята на всеобщем референдуме 12 декабря 1993 г. М., 1993.
2. Комментарий к Конституции Российской Федерации. М.: Юристъ, 2002. 486 с.
3. О полиции: Федеральный закон от 07 февраля 2011 г. № 3-ФЗ // Российская газета. 2011. 8 февраля.
4. Комплексное реформирование системы воспитательной работы в органах внутренних дел (правовые основы): Сборник / Под ред. В. Л. Кубышко. – М.: ЦОКР ДКО МВД России, 2007.
5. Основы организации воспитательной работы с личным составом в органах внутренних дел: Учебное пособие / Под общ. ред. В. Я. Кикотя. – М.: ЦОКР МВД России, 2008.
6. 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.
7. Работа с личным составом в органах внутренних дел (документы) и материалы 2006 – 2007 гг.): Сборник / Под общ. ред. В. Я. Кикотя. – М.: ЦОКР МВД России, 2007.
8. 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.

9. 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.

10. Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел РФ от 24 декабря 2008 г. № 1138.

Дополнительная

1. Новые методы подготовки кадров полиции. Материалы международного семинара (24-25 января 2006 г.), Московский университет МВД России. М., 2006.

2. Духовность общества – основа правопорядка. Сборник документов и статей. Авторы-составители А.И.Буркин, В.Н.Прокопенко. - Домодедово, 2006.

3. 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. – 288 с.

4. Гришин А.А., Пылёв С.С., Румянцев Н.В., Щеглов А.В. Служебный этикет сотрудников органов внутренних дел. Учебное пособие (Под ред С.С.Пылёва). - М., 2007.

5. Этика сотрудников правоохранительных органов. Учебник. Под ред. Г.В.Дубова. – М., 2005.

Лекция 2.
МОРАЛЬНЫЙ ФАКТОР И ЕГО РОЛЬ
В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

План лекции:

Введение.

1. Моральный фактор как элемент духовной культуры общества

2. Специфика морального фактора в служебной деятельности

правоохранительных органов

Заключение.

Литература.

Введение

Человек живет и трудится в обществе, и это не только деятельность живущих ныне людей, стремящихся достичь своих целей. Это и система отношений, сложившихся веками, и принципы общественной нравственности, которые человек обязан учитывать, уважать, и господствующие в этом обществе идеи, теории и взгляды, сопровождающие каждый трудовой процесс.

Подчеркнем, что в сложившейся обстановке положительное мнение о личном составе правоохранительных органов, их служебной деятельности, уважение, одобрение и поддержку народа, органы внутренних дел получают лишь тогда, когда будут соответствовать морально-нравственным нормам гражданского общества, принципам гуманизма, справедливости и законности правового государства.

На протяжении всей своей истории наш народ не выпускал из рук оружия, отстаивая свою независимость, свои национальные богатства, свой уклад жизни. Да, он был вынужден создавать сильное государство, но у его истоков лежало «мирное призвание». И главной ценностью россиянина всегда был мирный труд.

Вот почему одной из господствующих идей национального самосознания в России всегда был патриотизм, любовь к Родине, гордость своей страной, ее историей, культурой, глубокое уважение к человеку, находящемуся, как раньше говорили, на «государевой службе», а ныне – на службе обществу и государству. И в первую очередь, эти чувства относятся к тем, кто является гарантом мирного образа жизни, гарантом общественного спокойствия – правоохранительные органы. Работники правоохранительных органов должны постоянно помнить, что их деятельность питает одно из высших нравственных чувств народа – российский патриотизм и что население нашей страны совершенно справедливо предъявляет к ним повышенные нравственные требования. Представляя себе правоохранительные органы как прямое воплощение государственной воли, граждане нашей страны совершенно правомерно

хотят видеть в деятельности сотрудников органов внутренних дел образец государственного патриотизма, воплощение норм и принципов нравственности. Д.И. Писарев писал в статье «Генрих Гейне»: «Готовых убеждений нельзя ни выпросить у добрых знакомых, ни купить в книжной лавке. Их надо выработать процессом собственного мышления, которое непременно должно совершаться самостоятельно, в нашей собственной голове...»¹.

Уважение общества, почитание «людей государственных» – важнейший показатель духовного и нравственного здоровья общества, прочности и стабильности государств

В трудах выдающихся русских философов И.В. Киреевского, К.С. Аксакова, В.С. Соловьева, Н.А. Бердяева и других подробно анализируется российское национальное осмысление общественных отношений. Большое место в их трудах занимает духовный, нравственный аспект постижения истины, сочетание свободы и единства людей на основе их любви к общечеловеческим ценностям. Эту особенность русского патриотизма очень тонко подметил А.С. Пушкин, выразив ее в следующих строках:

Два чувства дивно близки нам –
В них обретает сердце пищу –
Любовь к родному пепелищу,
Любовь к отеческим гробам.

Не случайно в трудах русских философов громадное внимание уделяется попыткам философского осмысления общества и человека: «Русский человек, – писал известный философ Н.О. Лосский, – обладает особенно чутким различием добра и зла; он зорко подмечает несовершенство всех наших поступков, никогда не удовлетворяясь ими и не переставая искать совершенство добра»².

Поэтому именно русской философской мысли присуще обязательное соединение таких категорий, как «истина» и «справедливость», с категорией «совесть», и именно в русской духовной культуре, в частности, в художественной культуре, нашло видное место рассмотрение таких проблем, как совесть и благоразумие, совесть и долг, совесть и правда.

Хотелось бы отметить еще одну черту, присущую российскому национальному самосознанию, русскому патриотизму, – это стремление к коллективизму. Сейчас, в эпоху проникновения в русскую культуру чужеродных для русского духа западных идей, многие начинают с усмешкой воспринимать когда-то даже в песне воспетый принцип: «Раньше думай о Родине, а потом о себе». А ведь этот принцип пришел в

¹ Писарев Д.И. Соч. М., 1956. Т. 4. С. 197.

² Лосский Н.О. Условия абсолютного добра: основы этики; характер русского народа. М., 1991. С. 241.

нашу жизнь из древности. Разве выстояла бы, разве сохранилась бы Россия в борьбе против нашествия тевтонских псов-рыцарей, татарских орд, наполеоновских полчищ, наконец, против немецко-фашистских захватчиков, если бы мы так свято не чтити заповедь: «Положи живот за други своя».

Как видим, российский патриотизм уходит своими корнями в глубь истории, его специфически национальная форма порождена теми потрясениями, которые пережило государство Российское за долгий период своего существования. Любовь к Родине, пронзительная ностальгия по отчужденному дому в скитаниях по чужим краям, почитание своей культуры, своего

Вот только некоторые, хотя и одни из самых главных, особенности российского национального характера, определяющие общественную жизнь России, управленческие принципы государства, специфику общественной психологии, взаимоотношения людей. Они рассмотрены здесь в качестве примера, ибо эта область общественной жизни и государственной деятельности поистине безгранична. Однако эти примеры имеют целью ориентировать сотрудников правоохранительных органов, обратить внимание на те сферы, которые они обязаны тщательно изучать и учитывать в своей работе для достижения полного соответствия характера своей службы окружающей ее социальной действительности, для достижения максимальной эффективности при исполнении возложенных на него обязанностей.

Конечно, главной сущностью службы является служение закону. Но при этом следует всегда твердо помнить, что сам по себе закон не является самоцелью, он существует во имя общественного блага. И закон – благо только при том условии, если он осознается обществом как воплощение справедливости, то есть как воплощение высшего нравственного начала, обеспечивающего нормальную жизнедеятельность общества и государства. Если же закон начинает восприниматься гражданами как несправедливый, тем более безнравственный и бесчеловечный, то его исполнение производит прямо противоположный, т.е. общественно-дестабилизирующий эффект.

Надо четко уяснить, что сотрудник правоохранительных органов постоянно находится в сфере нравственного воздействия общества и своей служебной структуры. С одной стороны, он испытывает воспитательное нравственное воздействие общества, которое формирует его в соответствии с принципами общественной нравственности, а с другой, он своей деятельностью сам оказывает воспитательное воздействие на граждан – положительное, если исполнение им требований закона служит делу социальной справедливости и осознается гражданами как глубоко нравственное, отрицательное, если его действия воспринимаются гражданами как несправедливые и тем самым безнравственные.

Вот те основания, на которых построена воспитательная служба в правоохранительных органах. Она имеет много аспектов, но нравственное воспитание, куда органически входит воспитание у сотрудников чувства патриотизма и коллективизма, чувства социальной справедливости, уважительности к людям, является главнейшей формой воспитательной работы как руководителей органов и подразделений, так и сотрудников воспитательных и кадровых аппаратов, служебных коллективов.

Следует напомнить, что правоохранительная деятельность выковывает сильные и благородные характеры, достойные всеобщего уважения. В отличие от человека, который или не позволяет себе «не замечать» ничего дурного, или ограничивается внутренним негодованием, настоящий солдат правопорядка при любых обстоятельствах вступает в схватку со злом, поскольку служебные обязанности органически сливаются у него с нравственными требованиями, с жизненной установкой.

Сегодня, как никогда, актуально звучит годами выработанное правило для каждого командира: «Руководить – значит воспитывать». И прежде всего на примерах мужества, самоотверженности, благородства, высоких деловых и нравственных качеств лучших сотрудников, и на этой основе формировать у молодого пополнения чувство гордости за свою профессию, стремление приумножить ратные и трудовые традиции.

Каждый руководитель обязан знать педагогическую аксиому: личный пример, который он подает своим поведением, является своеобразным «наглядным пособием» в воспитании коллектива. Вместе с тем важно уметь правильно ориентироваться в таких аспектах, как специфика социальных механизмов функционирования традиций в различных сферах нашего общества, проблемах упрочения, воспроизводства и развития традиций, как патриотические, боевые, героические, служебные.

Они обеспечивают передачу основных социальных ценностей не через бездумный механизм подражания, а через усвоение героического опыта отцов. Этот процесс усвоения не имеет ничего общего с назидательностью. Это живое, эмоциональное проецирование настоящего на экран прошлого, все лучшее, что отстаивало старшее поколение в кровопролитных боях за светлое будущее своих детей.

Неудивительно, что значительную роль в формировании нравственно-патриотических установок сотрудников органов внутренних дел играют музеи. Более ста музеев системы МВД России ведут пропаганду славных боевых и трудовых традиций солдат правопорядка, укрепляя тем самым связи органов внутренних дел с населением. Экскурсовод музея знакомит молодых сотрудников с его экспонатами, рассказывает об истории органов внутренних дел, о подвигах во имя защиты интересов людей, безукоризненном выполнении требований

присяги. Из рук ветеранов, передовиков службы вручается молодому пополнению табельное оружие, форма одежды, удостоверения, памятные сувениры, цветы.

Продолжая тему традиций, следует сказать и о том, что в целом ряде органов и подразделений внутренних дел накоплен значительный опыт наставничества. В воспитании молодых сотрудников большое значение представляет личный пример наставника, его деловые, просто человеческие качества, всегда вызывающие желание подражать неформальному лидеру, походить на него.

Однако, к сожалению, бывает и так, что в клубах гаснут люстры, приспускаются боевые знамена. Сотрудники провожают в последний путь своих погибших товарищей.

Вспомним фильм «Самый последний день», в основу которого легла одноименная повесть Бориса Васильева. В этой киноленте, где действие развивается неторопливо, с обстоятельностью, присущей характеру главного героя, Семена Митрофановича Ковалева, образ которого блестяще воплотил на экране Михаил Ульянов, пожалуй, только раз взорвется спокойная тишина. Ее прережет срывающийся от боли голос комиссара: «Найти мне их! Непременно найти!» – и вой сирен машин, стремительно вылетающих на задание, чтобы поймать бандитов, от рук которых погиб в последний – накануне выхода на пенсию – день своего дежурства Ковалев. Это произойдет в предфинальных кадрах картины «Самый последний день».

Человек, с которым знакомит нас артист Михаил Ульянов, завоевывает расположение зрителей своей доброжелательностью, душевным отношением к людям, хотя жизнь сталкивает его не только с хорошими семьями и прекрасными людьми, но и со сложными человеческими судьбами, и с реальными трудностями быта, и с людским равнодушием, и со злом в его мерзком обличье...

Погибнуть в мирное время. Что может быть трагичнее этого? Но если жизнь отдана за людей твоей Родины, ради уничтожения зла, которое мешает спокойно жить и трудиться, растить детей, – честь и слава этим сотрудникам. Вот почему в Москве на Трубной площади открыт памятник «Благодарная Россия – солдатам правопорядка, погибшим при исполнении служебного долга». Величественную колонну венчает образ Георгия Победоносца – символ борьбы добра со злом. Автор памятника – народный художник России, скульптор А.А. Бичуков.

Сооружение памятника стало всенародным признанием заслуг сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск, которые ценой своей жизни подтвердили беззаветную преданность Отечеству, верность Присяге и закону.

1. Моральный фактор как элемент духовной культуры общества

Моральный фактор – это мера проявления нравственных сил личности, коллектива, социальной общности при выполнении ими каких-либо задач. Обычно термин «моральный фактор» применяется при оценке поведения людей в экстремальных ситуациях (боевые действия, захват вооруженных преступников, ликвидация последствий природных бедствий или техногенных катастроф и т.п.). Однако данное понятие «имеет право на жизнь» и при характеристике поведения и деятельности человека в трудовых буднях.

Как философская категория «меры» моральный фактор отражает готовность и способность того или иного субъекта деятельности к выполнению конкретной задачи в определенных условиях (воля к победе, чувство служебного долга, взаимовыручка, сплоченность коллектива, способность преодолеть отрицательные эмоции, решимость быстро и качественно выполнить приказ и т.д.). Поскольку проявление этих характеристик у различных субъектов неодинаково, постольку моральный фактор и рассматривается как мера, т.е. диалектическое единство количественных и качественных показателей человека, его нравственного состояния, моральной культуры, нравственного воспитания.

Моральный фактор – сложное и динамичное социальное явление, имеющее конкретно-историческое содержание, обусловленное доминирующим способом производства, материальной и духовной культурой общества, составляющими его объективную основу. Осознание морального фактора как определенного элемента духовной культуры того или иного общества осуществляется посредством его гносеологического и социологического анализа.

Исходной базовой категорией для анализа морального фактора является понятие «человеческий фактор». Человеческий фактор как многогранное социальное образование включает в себя несколько «срезов».

Во-первых, это биологический, физиологический срез, характеризующий состояние здоровья населения, рождаемость и смертность, продолжительность жизни и трудовой активности граждан, некоторые расовые, антропологические особенности населения, его половозрастной состав и ряд других.

Во-вторых, это социальный срез, отражающий социальную структуру общества, его национальный состав, профессиональные и территориальные социальные группы и т.д.

В-третьих, это интеллектуально-профессиональный срез, представляющий собой уровень образования и культуры населения, его профессиональную подготовку, способность и готовность к смене

профессий, к самообразованию, повышению профессионального мастерства и т.п.

В-четвертых, это срез, который условно можно назвать аксиологическим. Он характеризует ценностную ориентацию людей, их общественные потребности и интересы, степень удовлетворения их, приоритеты образа жизни основной массы граждан.

В-пятых, это духовно-нравственный срез, отражающий духовное состояние общества, моральные качества его граждан, морально-нравственный климат, воспитанность людей, доминирующие мотивы и нормы их поведения и деятельности.

Вычленение пяти срезов в человеческом факторе, конечно, весьма условно и к тому же в данном виде, пожалуй, недостаточно отражает его деятельную сущность, что отличает понятие «фактор» от понятия «потенциал»¹. Однако такой подход позволяет выявить резервы реальной возможности человеческого фактора, условия его активизации, возможности управления им.

Как видно из анализа человеческого фактора, одной из его сторон является моральный фактор (духовно-нравственный срез), который выступает интегрирующим элементом человеческого фактора, поскольку по существу зависит от состояния всех иных его элементов (срезов) и в то же время и сам оказывает на них заметное влияние, играя роль посредника между проявлениями других элементов человеческого фактора. Последнее объясняется сущностью морали, призванной согласовывать интересы и действия личности, социальных групп, общества в целом, а также тем, что человеческий фактор проявляется как на личностном уровне, так и на уровне социальных общностей (класс, нация, социальная группа), и, стало быть, моральный фактор играет опосредующую роль между этими проявлениями человеческого фактора. Как связующее звено моральный фактор «переводит» состояние той или иной социальной общности или всего общества в состояние личности и в определенной мере осуществляет обратный процесс

При определении сущности морального фактора надо учитывать:

во-первых, его активную, деятельную природу, что отличает его от морального потенциала;

во-вторых, элементы, его образующие;

в-третьих, направленность морального фактора, которая может быть как конструктивной, так и деструктивной;

в-четвертых, то, что он только часть духовной сферы.

¹ Понятие «потенциал» характеризует совокупность возможностей человека, социальной общности, общества в целом. Понятие «фактор» отражает их активность, проявление потенциальных возможностей на практике.

Исходя из названных особенностей, моральный фактор можно представить в лаконичной форме как проявление на практике моральной стороны духовных сил общества, какого-либо его социального образования или отдельной личности.

Поскольку моральный фактор – явление объективно-субъективное, постольку им можно управлять, его можно целенаправленно формировать, исходя из состояния общества, общественных потребностей и возможностей, содержания и характера предстоящих или решаемых обществом задач.

Моральный фактор может тем больше выполнить свою конструктивную роль, чем большей свободой обладает общество и личность. С возрастанием же свободы объективно возрастает и моральная ответственность граждан, а вместе с ней и значимость моральных регуляторов поведения и деятельности людей. Однако такая взаимосвязь свободы и моральной ответственности не осуществляется адекватно и автоматически.

Обладая относительной самостоятельностью, моральный фактор способен в известной мере воздействовать на личность, не согласуясь с общим состоянием и тенденциями развития общества, нейтрализовать (как правило, временно) воздействие на людей и осознание ими негативных явлений или же в силу инерции, консервативных традиций побудить их «быть безучастными» по отношению к явлениям прогрессивным. В ряде случаев моральный фактор может даже направлять поведение и действия людей вопреки их реальным интересам и потребностям. Это обусловлено, в частности, тем, что моральный фактор содержит в себе как элемент рационального сознания, так и элементы психологии, чувственной сферы, обыденного сознания, включая и элементы подсознательного.

2. Специфика морального фактора в служебной деятельности правоохранительных органов

Моральный фактор в деятельности правоохранительных органов можно охарактеризовать как конкретное проявление моральных сил личного состава в процессе выполнения им служебных задач. Здоровый моральный климат способствует успешному решению служебных задач, благоприятствует укреплению всей системы правоохранительных органов, служит повышению ее морального авторитета в обществе. И, напротив, незрелый моральный фактор существенно препятствует решению этих задач, затрудняет нравственное и профессиональное становление сотрудников, способствует моральной деформации определенной части личного состава, что еще более затрудняет формирование здорового, полноценного морального фактора.

Правоохранительные органы несут на себе отпечаток морального фактора всей общественной системы, и вместе с тем в силу их специфики моральный фактор имеет здесь своеобразное проявление. Это обусловлено прежде всего особой ролью и ответственностью правоохранительных органов в жизни общества: от их морального здоровья зависит не только состояние правопорядка в стране, но и экономическое благосостояние населения, деятельность демократических институтов. Иными словами, речь идет не только о своеобразии проявления морального фактора общества в правоохранительной системе, но и об обратном ее влиянии на моральный фактор общества.

Говоря о моральном факторе самих правоохранительных органов, следует подчеркнуть ряд признаков, существенно влияющих на значимость и проявление моральных сил личного состава. В их числе высокая морально-психологическая и физическая напряженность труда сотрудников правоохранительных органов, нередко связанного с риском для их жизни и здоровья. Правоохранительным органам, как правило, приходится иметь дело отнюдь не с лучшими гранями общественной жизни, что не может не накладывать определенный отпечаток на моральный облик сотрудника, его нравственное здоровье. Заметный след на формировании и проявлении морального фактора в правоохранительных органах оставляют такие их признаки, как жесткое распределение обязанностей, закрепленное в уставах, приказах, инструкциях; система субординации; принцип единоначалия; система санкций за нарушение не только правовых, но и морально-нравственных норм.

Моральный фактор оказывает воздействие на все стороны жизнедеятельности правоохранительных органов: на эффективность выполнения ими служебных задач, сплоченность коллектива, отношение сотрудников к своей профессии, их профессиональный рост, удовлетворенность своим трудом, отношение к мерам дисциплинарного воздействия и т.д. Возникающие объективные и субъективные трудности, как показывают исследования, такие, как, например, низкое материально-техническое обеспечение, отсутствие должного комфорта служебных помещений, другие неудобства, вызывают весьма различную реакцию сотрудников в зависимости от состояния морального фактора в том или ином служебном коллективе.

Составляющими морального фактора служебного коллектива выступают нравственные качества его сотрудников, морально-психологический климат, традиции коллектива, соотношение мер морального воздействия на сотрудников с правовыми и материальными и ряд других.

Не секрет, что в правоохранительных органах в силу их специфики преобладают методы административно-правового воздействия и

регулирования. Однако эти методы дают устойчивый положительный результат только при определенных условиях.

Во-первых, объект воздействия (личность, группа, коллектив) должен быть достаточно однороден.

Во-вторых, субъект воздействия (начальник, наставник, руководящий орган, руководитель) должен по своим свойствам вполне соответствовать объекту.

В-третьих, обязанности всех членов коллектива четко определены.

В-четвертых, налажена информационная связь между всеми членами коллектива.

В-пятых, внешнее административное воздействие дополняется самоуправляемостью коллектива, основанной на нравственной ответственности и компетентности его членов.

Если эти условия не соблюдаются, то правовые методы воздействия должны дополняться методами морально-воспитательного характера. На практике, как правило, так и происходит. Однако соотношение административно-правовых мер регулирования с морально-воспитательными в различных коллективах существенно различается, что не может не отражаться на моральном состоянии сотрудников, их настроении, отношении к выполнению служебных задач, к своему начальнику, на взаимоотношениях между коллегами.

Выбор тех или иных средств воздействия на коллектив или отдельных его членов зависит, по меньшей мере, от трех причин: от состояния самого коллектива или отдельных сотрудников; от характера предстоящих или решаемых задач; от профессиональной и нравственной культуры начальника, воспитателя, наставника. Не секрет, что методы воспитательно-нравственного формирования и активизации морального фактора применимы главным образом в повседневной жизнедеятельности личного состава, при подготовке сотрудников к выполнению служебных задач, а не в ходе их осуществления, когда преобладают методы управленческого административно-правового характера (приказ, распоряжение, команда). Опытные руководители перед выполнением сложных, опасных задач (захват вооруженных преступников, освобождение заложников, действия ночью, в трудных погодных условиях, при неясной оперативной обстановке, при недостатке технических средств и т.д.) тщательно продумывают, в какой форме и где поставить задачу подчиненным, как использовать дисциплинарную практику, как распределить сотрудников по их морально-психологической совместимости. Все это позволяет более полно и эффективно использовать сформированный моральный фактор подразделения при выполнении конкретной служебной задачи.

Наличие в правоохранительной системе обширной правовой базы, регламентирующей действия и поведение сотрудников, существенно

упорядочивает их работу, облегчает их взаимодействие между собой, с гражданским населением, органами власти. Однако деятельность правоохранительных органов настолько разнообразна, конкретная обстановка настолько изменчива, что предвидеть все ситуации и отразить их в соответствующих инструкциях, приказах, уставах практически невозможно. В этих условиях «на помощь» праву приходит мораль, нравственные нормы и принципы: долг, честь, ответственность, совесть. К тому же нельзя не согласиться с мнением выдающегося русского юриста А.Ф. Кони, который сказал: «Как бы хороши ни были правила деятельности, они могут потерять силу и значение в неопытных, грубых или недобросовестных руках»¹.

Важной гранью морального фактора служебного коллектива являются его традиции, ритуалы, которые, будучи устойчивыми и привычными нормами поведения многих членов коллектива, выступают одновременно и как средство формирования и активизации морального фактора всего подразделения и отдельных сотрудников.

Важной сферой морального фактора служит морально-психологический климат коллектива. Охватывая чувства и настроения сотрудников, их симпатии и антипатии, оценки и мнения, авторитет руководителя, моральных и правовых норм в жизни коллектива, морально-психологический климат существенно влияет на личность сотрудника, сплоченность коллектива, эффективность выполнения им служебных задач. Недооценка морального климата служебного коллектива может свести на нет дисциплинарную практику руководителя, привести к обратным результатам административные усилия начальника, дестабилизировать коллектив и даже парализовать его работу. Если, к примеру, начальник, определяя меру поощрения или взыскания, не знает мнения коллектива о том, к кому он собирается применить меры дисциплинарного воздействия, не учтет настроение личного состава, то его действия по отношению к данному сотруднику (даже при объективной оценке его заслуг или проступка) могут вызвать негативную реакцию как у коллектива, так и у самого сотрудника.

Здоровье морально-психологического климата коллектива есть продукт правильного подбора кадров по профессиональной пригодности и моральной совместимости, стиля деятельности руководителя, взаимодействия в коллективе официальных и неофициальных структур. Если официальные, служебные отношения в коллективе не дополняются соответствующими неофициальными, внеслужебными, то коллектив болеет, он плохо управляем, его «лихорадит».

¹ Кони А.Ф. Нравственные начала в уголовном процессе // Избр. произв. М., 1959. Т. 1. С. 29.

Основным средством сплочения коллектива являются его мобилизация на совместное выполнение служебных задач и коллективная ответственность за их успех. Вместе с тем в коллективе вполне допустимо объединение сотрудников в группы по интересам, выходящим за рамки служебных задач, если они, разумеется, не препятствуют их осуществлению. Объединение сотрудников для совместной организации здорового досуга, воспитания детей, занятий спортом, повышения образования и культуры существенно способствует сплочению коллектива, утверждению в нем здорового морально-психологического климата, благоприятно влияет на выполнение служебных задач.

Моральное состояние сотрудников и коллектива, нравственные средства управления ими, моральные последствия служебной деятельности не являются неизменными, ими можно управлять, их можно формировать и использовать в зависимости от условий жизнедеятельности личного состава и характера предстоящих или выполняемых задач.

Как показывает практика, в моральном факторе заложен огромный потенциал, который порой используется явно недостаточно или неумело. Стимулирование нравственного фактора в процессе служебной деятельности, как правило, не требует существенных дополнительных сил, средств и времени, которых, как известно, всегда не хватает. Надо только знать, что собой представляет этот фактор служебно-воспитательной работы, постоянно помнить о нем и эффективно его использовать.

Заключение

Моральный фактор – сложное и динамичное социальное явление, имеющее конкретно-историческое содержание, обусловленное доминирующим способом производства, материальной и духовной культурой общества, составляющими его объективную основу.

Как показывает практика, в моральном факторе заложен огромный потенциал. Включение нравственных сил коллектива и личности в целенаправленное поведение и позитивную деятельность, как правило, не требует дополнительных сил, средств и времени, - достаточно знать, что представляет собой этот фактор служебно- воспитательной деятельности, постоянно помнить о нем, и фиктивно, разумно его применять.

Моральное состояние сотрудников и коллектива, нравственные средства управления ими, моральные последствия служебной деятельности не являются неизменными, ими можно управлять, их можно формировать и использовать в зависимости от условий жизнедеятельности личного состава и характера предстоящих или выполняемых задач.

Таким образом, нравственно допустимое поведение – это поведение, хотя и отвечающее требованиям морали, но находящееся на границе нравственного и безнравственного, это «минимум нравственности». Конкретный поступок человека может не нести в себе высшие идеалы

гуманизма, но быть необходимым для достижения благородной цели. Допустимое поведение – это наиболее приемлемое в данных условиях с точки зрения всех критериев поведения. Следовательно, понятие нравственной допустимости означает придание положительной оценки таким действиям, которые не выступают идеалом нравственности, но являются наиболее нравственными в определенных условиях. «Антинормы» допустимого поведения указывают не на правило, а на границы поведения, за которыми оно становится однозначно безнравственным.

Нравственная допустимость устанавливает предел, границу, за которой начинается безнравственное. Критерием для определения этого предела являются не субъективные аргументы, а совокупность объективных условий. Поэтому, например, можно найти оправдания для следователя, в прямом и переносном смысле выколачивавшего в 1937 году из подследственных необходимые для «дела» показания, но нельзя признать его действия нравственно допустимыми.

Признание любого обмана аморальным восходит еще к Августину Блаженному и находит своих последователей на протяжении всей истории этической мысли. Так, И. Кант считал ложь недопустимой, даже если это ложь во спасение. Но поскольку в ряде случаев обман все-таки признается необходимым, появляются различные попытки оправдать добродетельный обман, считая его тем не менее аморальным. Однако подобное «оправдание» наносит больше вреда, чем признание добродетельного обмана положительным, поскольку позволяет оправдать любой обман, так как снимает границу между нравственным и безнравственным, границу допустимости обмана. К этому следует добавить, что и правда не всегда нравственна. Раскрытие перед преступниками плана проводимой правоохранительными органами операции вряд ли может получить положительную оценку.

Точно так же оценивается и умолчание. С одной стороны, государственная, следственная, врачебная тайна – это формы умолчания, имеющие положительное нравственное содержание. С другой стороны, умолчание о совершенном преступлении из-за желания «умыть руки», остаться в стороне осуждается моралью. Не случайно Бертольд Брехт говорил, что умывающие руки, как правило, умывают их в крови. Так, о подготовке к захвату автобуса с заложниками в аэропорту Минеральных Вод, приведшему к человеческим жертвам, знали по меньшей мере пять человек, не имевших отношения к преступлению, но никто из них не постарался предупредить его.

В содержании нравственно допустимого поведения очень важен психологический аспект. Он заключается в понимании человеком того, что в данных условиях именно такое поведение является единственно возможным, то есть в наибольшей степени отвечающим требованиям

нравственности. Это позволяет человеку обрести уверенность в правильности своих действий и в то же время не дает ему возможности переступить черту, отделяющую допустимое поведение от недопустимого. Это не значит, что человек лишается угрызений совести, принося их в жертву рационализму. При нравственно допустимом поведении человек должен испытывать такие угрызения не за отступление от нормы-идеала вообще, а только в том случае, когда, имея возможность в данных условиях выбрать наиболее удовлетворяющий нравственным требованиям вариант поведения, выбрал другой, менее нравственный, но более отвечающий тем или иным его личным интересам и потребностям.

Не может быть какого-то единого правила, рецепта, руководствуясь которым, человек безошибочно определял бы единственно верный в данных условиях вариант поведения, но жизнь выработала, хотя иногда и критикуемый, но тем не менее наиболее приемлемый в подобных ситуациях, как уже указывалось выше, критерий «наименьшего зла». Невозможность выполнения моральной нормы-идеала в полном объеме в силу объективных обстоятельств, столкновение норм при выборе варианта поведения приводят к необходимости взвешивания последствий выполнения разных норм, чтобы ущерб от невыполнения тех или иных норм был наименьший. В практическом плане это означает необходимость всесторонне взвесить все последствия и принять решение, наиболее соответствующее принципам гуманизма и справедливости.

Резюмируя сказанное выше, следует отметить, что сотрудник правоохранительных органов при принятии решения, когда приходится руководствоваться нормами нравственности, должен помнить, что существуют три вида таких норм:

норма-идеал, на совокупности которых основывается вся классическая этика и все простые принципы нравственности, в том числе и в бытовых, общеупотребительных формах (например, уже упоминавшиеся «не кради», «не лги», «не прелюбодействуй» и т.д.); нормы-идеалы являются как бы вершиной нравственных устремлений, идеальной целью нравственного воспитания, ориентирами нравственного выбора в обычных ситуациях;

норма-мера, то есть норма, соизмеримая с конкретными условиями и возможностями той реальной ситуации, в которой сотрудник выполняет служебную задачу и которая показывает наиболее нравственный вариант поведения, возможный с учетом тех реальных обстоятельств, при которых он действует. Она определяется и разделяется следующими критериями:

- а) причиняется наименьший ущерб;
- б) имеет наиболее благоприятные нравственные последствия, т.е. получает всеобщее одобрение;
- в) осуществляется соблюдение интересов наибольшего круга людей;

г) соблюдается принцип разумной достаточности используемых средств.

Совершенно очевидно, что, поскольку в силу специфики служебной деятельности сотруднику правоохранительных органов нередко приходится работать в условиях, близких к нижней границе нормы-меры, ему следует постоянно воспитывать в себе умение нравственного мышления, нравственного анализа ситуации для того, чтобы в каждом нетипичном случае, когда отсутствуют заданные стереотипы поведения, определить соответствие своих действий вышеуказанным критериям, для того, следовательно, чтобы они оставались в границах нравственной допустимости. Эта способность, иными словами нравственная культура, нравственная воспитанность сотрудника, должна быть его профессиональным качеством, позволяющим ему осуществлять свою деятельность таким образом, чтобы в ней профессиональный интерес не утратил нравственные ориентиры, не выходил за пределы гуманистических ценностей, соответствовал бы общественному нравственному идеалу, но в то же время не был бы и ущемлен в угоду абстрактно, тем более ложно понимаемым нравственным ценностям и нормам.

Всё это побуждает практических работников более внимательно вникать в такое социальное явление, как моральный фактор, формировать, управлять им, учитывать в своей работе.

Литература:

Основная:

1. Конституция Российской Федерации: Принята на всеобщем референдуме 12 декабря 1993 г. М., 1993.
2. Комментарий к Конституции Российской Федерации. М.: Юристъ, 2002. 486 с.
3. О полиции: Федеральный закон от 07 февраля 2011 г. № 3-ФЗ // Российская газета. 2011. 8 февраля.
4. Комплексное реформирование системы воспитательной работы в органах внутренних дел (правовые основы): Сборник / Под ред. В. Л. Кубышко. – М.: ЦОКР МВД России, 2007.
5. Основы организации воспитательной работы с личным составом в органах внутренних дел: Учебное пособие / Под общ. ред. В. Я. Кикотя. – М.: ЦОКР МВД России, 2008.
6. 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.
7. Работа с личным составом в органах внутренних дел (документы) и материалы 2006 – 2007 гг.): Сборник / Под общ. ред. В. Я. Кикотя. – М.: ЦОКР МВД России, 2007.

8. 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.

9. 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.

10. Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел РФ от 24 декабря 2008 г. № 1138.

Дополнительная:

1. Новые методы подготовки кадров полиции. Материалы международного семинара (24-25 января 2006 г.), Московский университет МВД России. М., 2006.

2. Духовность общества – основа правопорядка. Сборник документов и статей. Авторы-составители А.И.Буркин, В.Н.Прокопенко. - Домодедово, 2006.

3. 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. – 288 с.

4. Гришин А.А., Пылёв С.С., Румянцев Н.В., Щеглов А.В. Служебный этикет сотрудников органов внутренних дел. Учебное пособие (Под ред С.С.Пылёва). - М., 2007.

5. Этика сотрудников правоохранительных органов. Учебник. Под ред. Г.В.Дубова. – М., 2005

Лекция 3.

ОСНОВНЫЕ КАТЕГОРИИ ЭТИКИ И МОРАЛИ, ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

План лекции:

Введение.

1. Понятие, значение и социальные функции этических категорий
2. Профессиональный долг, честь, совесть – основы нравственных отношений в правоохранительной деятельности

Заключение.

Литература.

Введение

Любая наука, любое учение – будь то нравственное, эстетическое, религиозное – имеют свой понятийный аппарат, своеобразный «язык», без которого невозможно выразить их основные идеи.

Понятия играют важную роль в познании, духовном освоении окружающего мира. Они с одной стороны, являются инструментом познания, а с другой ступенями познания. Ибо в их содержании аккумулируются. Закрепляются достигнутые знания.

Наиболее общие из понятий, и сходные – называются категориями.

К числу основных категорий этики относятся добро и зло, честь и достоинство, долг и совесть. Освоенные человеком, превращенные в личные убеждения, категории этики обладают активной, действенной силой: побуждают людей следовать той или иной социальной норме (добро); избегать отрицательного воздействия объектов (зло); вырабатывать в себе внутренние стимулы и регуляторы деятельности (совесть).

Значение этих категорий для сотрудников органов внутренних дел определяется еще и тем, что они дают возможность осознать нравственную ценность их профессиональной деятельности, служат основой формирования потребности творческого отношения к своей деятельности, способности отдавать свои силы добру и справедливости.

Центральными понятиями морального сознания и важнейшими категориями этики являются **добро и зло**. Они выступают наиболее обобщенной формой оценки и разграничения нравственного и безнравственного в поступках отдельного человека и деятельности больших социальных групп.

Этика рассматривает понятия добра и зла в соответствии с такой категорией как «благо», употребляемой для обозначения положительной ценности предметов и явлений.

В обыденной жизни благом принято называть все, что служит удовлетворению материальных и духовных потребностей людей, приносит им наслаждение или удовлетворение. Поэтому благами называют, прежде всего, предметы, полезные для человеческой жизни, — пищу, жилища, одежду.

В качестве духовных благ выступают духовные ценности: образование, предметы культуры, нравственные ценности — добро, справедливость и т. д. Наличие необходимых благ — неременное условие существования человека, общества, условие их развития и совершенствования.

Категорию блага можно рассматривать в качестве собирательного понятия по отношению ко всей совокупности конкретных благ. В различных социальных условиях материальные и духовные блага по-разному удовлетворяют человеческие потребности, а нередко выступают в противоположной роли: то, что является благом для одних, не является благом для других. Противоречия особенно обостряются, когда благо одних достигается за счет других.

Мораль как раз и должна регулировать взаимоотношения между отдельными людьми и обществом, создавать гармонию общественных и личных интересов.

Этика конкретизирует категорию блага в понятиях общественного и личного блага. Под общественным благом понимается совокупность общих материальных и духовных ценностей, которая обеспечивает обществу и каждому человеку наилучшие возможности для развития. Личное благо понимается как совокупность частных условий наиболее совершенной индивидуальной жизни и личного развития, зависящих, в конечном счете, от общих социальных условий.

Обеспечение общественного блага составляет главное условие личного блага. Стремясь к благу, человек активно преобразует мир во взаимодействии с другими людьми и в этой практической деятельности становится творцом добра и зла. Так добро оказывается органически связано с благом, не случайно, что в истории этики понятия блага и добра часто отождествлялись.

Благу и добру всегда противостояло зло. Добро — это все, что способствует благу, а зло — все, что разрушает благо. Делать добро — значит активно противостоять злу, бороться со всеми формами его проявления.

Зло — категория этики, по своему содержанию противоположна благу и добру. В нем обобщены и выражены представления о безнравственном, противоречащем требованиям морали, поступки и отрицательные моральные качества, заслуживающие осуждения. Зло есть все, что противостоит общественному и личному благу, все, что направлено против добра.

На борьбу со многими формами проявления зла: преступностью, воровством, нарушением законности и правопорядка, пьянством, наркоманией и т. п. и направлена деятельность сотрудников органов внутренних дел. Именно на них, в первую очередь, возложена борьба с указанными явлениями.

Борьба со злом, с преступностью, с правонарушениями, систематическая воспитательная, профилактическая работа органов внутренних дел — все это есть утверждение добра в жизни общества.

Работники органов внутренних дел, борясь с преступностью, способствуют уменьшению социального зла и возрастанию добра в обществе. В этом проявляется нравственное содержание их профессиональной деятельности.

Естественно, что в деятельности сотрудников органов внутренних дел по отношению к закоренелым преступникам и трудновоспитуемым лицам применяются различные формы принуждения, что, в известной мере, является злом.

В решении вопроса о применении насилия в борьбе со злом этика исходит из того, что в тех случаях, когда методы убеждения не дают положительного эффекта, принуждение еще необходимое средство борьбы со злом. Нравственная правомерность использования средств принуждения обусловлена объективной потребностью нашего общества в борьбе с нарушениями норм права, защите законных интересов народа. И их применение нравственно оправдано лишь по отношению к нарушителям законности и правопорядка, т. е. они направлены против меньшинства и в интересах подавляющего большинства и имеет своей целью не только кару, но и исправление, перевоспитание. Кроме того, характер и вид применения мер принуждения зависит от характера и содержания вида правонарушения, степени тяжести проступка, т.е. от учета всех обстоятельств, при которых этот проступок был совершен. Само их применение должно быть справедливым.

1. Понятие, значение и социальные функции этических категорий

Как и всякая наука, этика располагает богатым арсеналом категорий. Именно они наряду с законами, принципами, методами составляют основу содержания любой науки. Само слово «категория» греческого происхождения. Им обозначаются наиболее общие понятия, отражающие существенные стороны действительности. Это – узловые пункты человеческого познания.

По аналогии можно сказать, что категории этики – это наиболее общие понятия, отражающие самые существенные стороны и моменты морали и составляющие теоретический аппарат этики как науки. Категории этики – это образования духовного, идеального порядка,

которые существуют и оформляются на теоретическом уровне нравственного сознания. Они есть не что иное, как субъективное отражение нравственной стороны бытия, и представляют собой систематизированное, научно обоснованное, теоретическое знание о морали как социальном явлении.

Категории этики выполняют и некоторые «служебные» функции самой науки. Во-первых, они являют собой бесконечные ступеньки познания морали как сферы общественных отношений. Во-вторых, категории этики представляют собой своеобразный инструмент познания. В-третьих, этические категории – это форма движения, развития морального познания от сущности первого порядка к сущности второго порядка и т.д.

Центральными понятиями морального сознания и основными категориями науки этики с древнейших времен являются добро (благо) и зло. Они являются наиболее обобщенной формой оценки и разграничения нравственного и безнравственного в поступках отдельного человека, деятельности больших социальных групп, а также крупных исторических событий. Наличие необходимых благ – неперемнное условие существования общества и человека, их развития и совершенствования. Материальные блага – это прежде всего пища, одежда, жилье, средства передвижения и др. В качестве духовных благ выступают духовные ценности: познание, образование, предметы культурного потребления, нравственные ценности, красота и т.д.

Добро (благо) отражает наиболее общие интересы, устремления, пожелания и надежды на будущее: то, что должно быть и что заслуживает одобрения. В современной этике добро раскрывается в нескольких различных, но тесно взаимосвязанных аспектах: а) добро как моральное качество поступка; б) добро как совокупность положительных принципов и норм морали; в) добро как нравственный мотив и нравственная цель поступка; г) добро (добродетель) как моральное качество человека, которое выражается в таких понятиях, как добросовестность, ответственность, единство слова и дела и т. д.

Зло – категория этики, противоположная добру. В нем обобщены представления о безнравственных поступках и человеческих качествах, наносящих людям вред и заслуживающих морального осуждения. Это все то, что противостоит общественному и личному благу, все, что направлено против добра: расизм, шовинизм, бюрократизм, все виды правонарушений и преступлений, пьянство, наркомания и т.п.

Добро и зло являются самыми общими категориями этики. Вся деятельность людей происходит в границах добра и зла. Вследствие этого категории добра и зла выполняют методологическую функцию, ибо практически невозможно рассматривать другие этические категории иначе, как через призму этих самых общих категорий.

Категории добра и зла находятся в тесной диалектической взаимозависимости и взаимосвязи. Не существует абсолютного добра и абсолютного зла. В каждом добром поступке можно обнаружить элементы зла и в каждом злом – хоть крошечную частицу добра. Более того, добро и зло могут меняться местами, не меняя при этом своего объективного содержания. Известно, что в древней Спарте младенцев, родившихся с какими-либо физическими недостатками, сбрасывали в пропасть, а в древней Японии старых немощных людей относили живыми в долину смерти, где они и заканчивали свой земной путь. Тогда это рассматривалось как добрые деяния, сейчас же мы считаем это варварством. Следует подчеркнуть, что одно и то же явление в одно и то же время может быть оценено и как добро и как зло. Убийство человека само по себе – зло. Но если в схватке сотрудников правоохранительных органов с бандитами последние были убиты, то это деяние получает моральное оправдание и рассматривается как добро, благо. Выше было сказано, что нет абсолютного добра или зла. Для достижения благой цели часто приходится прибегать к компромиссам, выбирать меньшее зло. О проблеме морального выбора, т.е. выбора варианта действий, при котором зло будет наименьшим, пойдет речь впереди. Сейчас лишь необходимо подчеркнуть, что дело это весьма сложное и требует от исполнителей всестороннего рассмотрения и обоснования. Возьмем, например, проблему освобождения заложников. Вариантов здесь много. Можно пойти по пути выполнения требований преступников: выплатить им требуемую сумму денег, дать твердую гарантию сохранить им жизнь и т.п. Однако этот «наиболее легкий» путь является в то же время самым неэффективным и самым безнравственным, ибо только поощряет бандитов и провоцирует их на совершение подобных деяний и впредь. Есть путь уговоров, есть путь освобождения силой, иногда удается добиться нужного результата хитростью. Но во всех случаях речь идет прежде всего о том, чтобы торжество добра было достигнуто меньшим злом.

Объективным критерием добра всегда является реализация наиболее существенных интересов людей, достигаемая через гармонию личного и общественного. Конечно, решать эту задачу, как правило, весьма трудно, но к этому стремиться следует всегда.

Очень близко к категории добра примыкает **категория справедливости**. Справедливость – категория морального, правового, а также политического сознания. Предметом нашего рассмотрения является справедливость прежде всего как категория морального сознания. Она реализуется в системе нравственных отношений и повседневной моральной практике людей. Что касается служебной деятельности работников правоохранительных органов, то можно с полным основанием утверждать, что эта категория является ее базой, целью и смыслом.

В самом общем виде справедливость – это соответствие человеческих отношений, действий, поступков и т.д. моральным и правовым нормам, включающее равное воздаяние за определенное деяние. Это соответствие может проявляться в такой форме, как преступление и наказание. Эту проблему сотрудникам правоохранительных органов приходится решать ежедневно и ежечасно. Возьмем для примера такую службу, как ГИБДД. Сотрудник этой службы имеет множество возможностей воздействовать на нарушителя ПДД – от доброжелательной укоризны до наложения штрафа или лишения водительских прав. Формальный подход в данном случае не выполняет своей главной – воспитательной – роли и вызывает у нарушителя только злобу и раздражение. И, наоборот, когда мера воздействия справедлива, т.е. точно соответствует характеру нарушения с учетом личности водителя, то такое завершение инцидента не оставляет нехорошего осадка в душе ни у водителя, ни у сотрудника. К сожалению, данное обстоятельство часто упускается из виду сотрудниками органов внутренних дел, и это не в последнюю очередь является причиной того, что в настоящее время отношения между населением и полицией оставляют желать лучшего. Вместо сотрудничества с гражданами сотрудники полиции не так уж редко наталкиваются на недоверие со стороны граждан. В результате органы правопорядка остаются один на один с преступниками, равно как и граждане часто не находят у них защиты. Это – и вина и беда и тех и других.

Справедливость, как и другие категории этики, – категория конкретно-историческая.

Имея много общего с категориями других наук, этические категории обладают и некоторыми особенными чертами.

Во-первых, они отражают ту сторону общественных отношений, которая связана с поведением людей, с их отношением друг к другу, к обществу, государству, семье, к коллективу с точки зрения добра и зла, долга, чести, справедливости. При этом они не всегда выступают в чистом виде, а переплетаются с категориями других наук, высвечивая в них именно нравственный аспект.

Во-вторых, категории этики носят оценочный, аксиологический характер. Другими словами, их все можно оценивать с точки зрения добра и зла, хорошего или плохого, а сами они могут выступать формой этой оценки: человек долга, честный, порядочный, справедливый, ответственный и т.п. или же наоборот – непорядочный, бесчестный, беспринципный и пр.

В-третьих, они являются средством регулирования взаимоотношений и поведения людей как определенная побудительная сила, выражая нравственные требования общества с позиций сущего или должного.

В-четвертых, авторитет и значимость категорий этики, равно как и всех других нравственных образований: принципов, норм, требований, правил и т.п., базируются на силе общественного мнения или самосознании личности.

Наконец, в-пятых, в категориях этики и особенно в близких к ним понятиях морали в значительно большей степени, чем в категориях и понятиях других наук, выражена эмоциональная сторона общественных отношений.

Категории этики, как уже говорилось выше, объективны по содержанию и субъективны по форме. Объективность содержания означает, что в нем сконцентрировано то, что есть в реальной жизни и не зависит от сознания людей. Но оно, это содержание, может по-разному оцениваться людьми. Эта оценка зависит от целого ряда факторов: интеллектуального развития личности, ее нравственной культуры, а также от образа жизни, от принадлежности к определенной социальной группе. Именно этим объясняется то обстоятельство, что нравственная оценка одного и того же жизненного события разными людьми часто бывает различной.

Среди категорий этики можно выделить: категории морального сознания, категории нравственных отношений и категории нравственной деятельности. Моральное сознание в значительной степени определяет нравственное поведение, дела и поступки личности; в свою очередь только реальная нравственная практика является критерием истинности нравственных установок сознания.

Вернемся, однако, к более подробному рассмотрению категорий выделенных выше трех групп. Первая группа – это категории собственно морального сознания. К ним относятся: моральный принцип, моральная норма, моральная или этическая категория, моральное убеждение, нравственная цель, моральный выбор и т.п.

В принципе можно утверждать, что все категории этики являются и категориями морального сознания, ибо, какие бы стороны морали они не отражали, все они фиксируются в моральном сознании. Сущностные категории морального сознания: добро, зло, долг, честь, достоинство, совесть и другие – занимают центральное место в системе категорий, но их нельзя отрывать от нравственных отношений и моральной практики, ибо в этом случае они теряют свою земную точку опоры и превращаются в пустые абстракции. Простое морализирование, оторванные от жизни разговоры о добре и зле, справедливости и несправедливости мало чего дают. Более того, они ведут к ханжеству, демагогии, равнодушию. «Читать мораль» – нет ничего вреднее для нравственного воспитания. И наоборот, если категории морального сознания отражают реальные отношения и действия, активно воздействуют на них, то несомненно, что они помогают лучше понять суть происходящего.

Категории второй группы – это категории нравственных отношений. К ним можно отнести такие, как нравственное взаимодействие, нравственный конфликт, моральный авторитет, моральная репутация и др. По своей функциональной роли нравственные отношения есть выражение взаимодействия моральных субъектов. Эти отношения и оцениваются как нравственные потому, что они характеризуются теми или иными моральными оценками: дружественными, товарищескими, доверительными, уважительными, лицемерными, злобными, враждебными и т.п.

Наконец, это категории моральной практики, или функционально-поведенческие. В них находит выражение процесс реализации личностью тех или иных нравственных качеств на практике, в обыденном, повседневном поведении. К такого рода категориям, например, относятся: моральный (или аморальный) поступок, моральное воздаяние, моральные последствия и санкции. Через них материализуются такие категории нравственного сознания, как моральный долг, честь, достоинство, героизм или трусость, справедливость или несправедливость, верность или измена, благородство или низость, великодушие или жестокость и т.п. В категориях данной группы раскрывается, в конечном счете, назначение морали как регулятора человеческих отношений.

Таким образом, рассмотренные особенности, классификация и сущность этических категорий имеют не только теоретическое, но и методологическое значение. Без них, в частности, невозможен анализ профессионально-этических категорий, ибо они по сути дела являются конкретизацией категорий общей этики. Набор этих категорий достаточно велик, но мы остановимся только на анализе самых существенных из них, поскольку они занимают большое место в деятельности сотрудников правоохранительных органов.

2. Профессиональный долг, честь и совесть – основа нравственных отношений в правоохранительной деятельности

Категория долга – одна из важнейших в этике вообще и среди категорий профессиональной этики в особенности.

Долг – это общественная необходимость, выраженная в нравственных требованиях к личности. Выполняя требования долга, личность выступает как носитель определенных моральных обязанностей перед обществом, который осознает их и реализует в своей деятельности. Сферу морали с достаточным основанием именуют сферой должного. В долге, как ни в какой другой категории, силен обязательный побудительный момент. Многие из великих высоко ценили чувство долга.

Областью, в которой категория долга получила особенно большое признание, издавна были сферы военной и правоохранительной деятельности. Служебный долг сотрудника правоохранительных органов,

будучи составной частью общественного долга, является нравственным в его объективном и субъективном выражении. Моральная ценность объективного содержания долга состоит в том, что он подчинен решению самой высокой и справедливой задачи: защиты прав и свобод личности, обеспечению безопасности своей страны, укреплению правопорядка. Однако потенциальные возможности служебного долга могут проявиться только в том случае, если они дополняются субъективно нравственным отношением к нему, когда общественные обязанности воспринимаются и осознаются как личные, как глубинная потребность и убеждение в справедливости и правоте дела, которому служишь.

Долг сотрудника правоохранительных органов – это высокая и почетная обязанность, вытекающая из объективных потребностей защиты личности, общества и государства, освященная государственно-правовыми требованиями и внутренними нравственными побуждениями.

Отношение к общественному долгу характеризует не только личность, но и коллектив, и духовные силы общества в целом. В правоохранительных органах придается первостепенное значение долгу как непосредственному регулятору деятельности их сотрудников. Механизм поведения сотрудников правоохранительных органов, суть нравственных отношений в их коллективах основывается на трех важнейших факторах:

зависимости сотрудника от коллектива, государства и общества, его заинтересованности в общественной поддержке и одобрении;

ответственности сотрудников за результаты и возможные последствия «свободы» своих действий, т.е. обязанности каждого отдельного сотрудника быть готовым ответить за свой моральный выбор в рамках нравственных норм, формируемых коллективом и обществом.

Нравственный долг сотрудников правоохранительных органов имеет объективную и субъективную стороны. Объективная определяется потребностью защиты безопасности государства и общества, обеспечения прав и свобод его граждан. Субъективная представляет четко сформулированные задачи, поставленные государством перед правоохранительными органами: сознательность и ответственность сотрудников при выполнении возложенных на них задач по укреплению правопорядка, защите безопасности государства и общества, прав и свобод его граждан; готовность и способность каждого сотрудника осознать требования нравственного долга, свое место и роль в общем деле, определить свое внутреннее отношение к долгу, предъявить высокие требования к самому себе.

Определенные задачи правоохранительных органов становятся добровольной и целенаправленной деятельностью, так как они воспринимаются сотрудниками как справедливые и истинные. Внутренний побудительный мотив органически входит в самую суть нравственного

долга каждого сотрудника правоохранительных органов как источник его нравственных сил.

Следует заметить, что требования общественного долга едины для всех членов общества. Однако труд сотрудников правоохранительных органов особый. Специфика требований долга обусловлена характером задач, стоящих перед сотрудниками, особенностями организации, своеобразием условий, в которых протекает их деятельность. Эта организация требует особой ответственности, организованности и напряжения нравственных и физических сил.

В силу специфики организации правоохранительных органов нравственные отношения в них регламентированы нормами права более детально, чем в других сферах гражданской жизни, т.е. в значительной своей части носят деонтологический характер. Поэтому долг не столько пожелание, сколько требование государства и общества, и его веления должны быть выполнены. Нравственное содержание долга подкрепляется правовыми требованиями, имеющими силу закона. Через нравственную основу долга раскрываются высокие качества – исполнительность и разумная инициатива, самоотверженность и мужество, достоинство и честь, активное отношение к общественным обязанностям.

Все отношения, которые прямо выражают и закрепляют профессиональный долг, обладают нравственным и правовым авторитетом. Отступление от норм морали, как правило, всегда является одновременно и нарушением юридических норм. В требованиях юридически оформленного профессионального долга, выраженного в Присяге, уставах, наставлениях, инструкциях, заключены и моральная оценка и правовая норма. В сфере профессионального долга нет юридических требований, которые были бы лишены моральной силы, как нет и нравственных норм, лишенных правовой ответственности.

В профессиональном долге нельзя категорично разграничивать правовые и нравственные требования. Специфическим качеством правовой стороны, как известно, является возможность высшего контроля, пусть даже потенциального, вероятность применения административной санкции, наказания в случае невыполнения предписания. Моральные же нормы реализуются на основе внутренней убежденности, веления совести, под влиянием силы общественного мнения. Здесь же оба этих «компонента» сливаются воедино.

Следовательно, профессиональный долг представляет собой единство правовой и нравственной сторон, так как моральные требования совпадают с государственной волей. Правовая санкция и моральный мотив имеют различия в характере их воздействия на сознание и волю сотрудников правоохранительных органов. Если правовая санкция более оперативна, то действия, совершаемые по внутреннему убеждению, моральному мотиву, обладают основательностью, устойчивостью,

постоянством, но необходимо время, чтобы даже подготовленный в моральном отношении сотрудник совершал поступки в строгом соответствии с нравственными принципами. Правовая санкция действует немедленно, по мере необходимости, с применением государственного принуждения к отдельным сотрудникам. Нравственные требования распространяются на все многообразие человеческих поступков. Они наиболее подвижны с точки зрения отражения и оценки изменений в отношениях сотрудников.

Следует обратить внимание на то, что практические задачи формирования нравственных отношений в правоохранительной деятельности требуют решения проблемы морального критерия деятельности сотрудников. Определение критерия моральной оценки выполнения профессионального долга требует анализа деятельности и мотивов поведения сотрудника и служебного коллектива. Нравственным мерилom профессионального долга являются не слова, а дела, практическая сфера, которая образуется из отношений к государству и обществу и сотрудников друг к другу. Хорошо известно, что высокие морально-патриотические и профессиональные качества сотрудников формируются в основном в процессе их активного участия в профессиональной и общественной деятельности. В понятие нравственного критерия выполнения профессионального долга сотрудниками правоохранительных органов входят не только его практические результаты, но и мотивы деятельности. Ни объективные последствия деятельности (ее результаты), ни субъективные побуждения (мотивы деятельности) в отдельности не дают ответа на вопрос о нравственной ценности выполнения профессионального долга. Чтобы это осуществить, важно выяснить степень ответственности сотрудника за выполнение поставленной задачи и осознания ее служебно-деловой важности, а также степень учета им реальных возможностей решения задачи и последствий его действий. Кроме того, нравственная оценка конкретного поведения сотрудника предполагает учет его предшествующей деятельности.

Моральный критерий профессиональной деятельности ориентирует на максимальные возможности развития нравственных сил сотрудников и основывается на углублении субъективной стороны профессионального долга.

В связи с этим крайне важное значение в деятельности правоохранительных органов приобретает категория моральной **ответственности**, которая в этике употребляется в нескольких значениях и в существенной мере коррелируется с категорией профессионального долга, являясь в определенной степени одной из его составляющих. Одно содержание вкладывается в это понятие, когда мы говорим, что человек ответственно относится к своему делу. Другое – когда речь идет об

ответственности перед обществом за совершенный проступок. Третье – когда мы связываем ответственность с совестью, четвертое – когда ответственность соотносится с категорией свободы. Можно говорить об ответственности как особом свойстве сознания, как свойстве поведения, как мере общественного принуждения и т.д. Все эти значения не противоречат друг другу, а лишь подчеркивают ту или иную грань данной категории. В любом случае ответственность выражает отношение общества или человека к выполнению субъектом нравственного долга.

Совершение человеком поступка так или иначе затрагивает интересы других людей, общества. Поскольку любой поступок выражает реальную связь личности с другими людьми, а полученный результат имеет определенное значение и для них, то он всегда накладывает на данную личность определенную ответственность. Моральная ответственность условно может быть разделена на внутреннюю и внешнюю. Внутренняя ответственность, являющаяся атрибутом такой моральной категории, как совесть, – это способность личности осознавать последствия своих действий и поступать в соответствии с этим осознанием, руководствуясь нормами морали. Внешняя ответственность выступает в виде общественных санкций за действия личности.

Иногда ответственность подразделяют на позитивную (перспективную) и негативную (ретроспективную). Позитивная (перспективная) ответственность – это сознательное и добросовестное выполнение личностью предъявляемых к ней требований. Она ориентирует на должное исполнение субъектом возложенных на него обязанностей. Негативная (ретроспективная) ответственность – реакция общества или личности на совершенные проступки. Негативная ответственность отличается от внешней ответственности тем, что санкции к субъекту за безнравственные действия при этом виде ответственности может предъявлять не только общество, но и сам субъект. Этим, кстати, моральная ответственность отличается и от юридической ответственности, которая всегда связана с применением мер государственного принуждения. Кроме того, юридическая ответственность означает, что правонарушитель обязан претерпеть лишения и неблагоприятные последствия личного (например, лишение свободы), имущественного (штраф) или организационного (увольнение) характера. Моральная ответственность связана в первую очередь с общественным или личным осуждением, хотя это осуждение может повлечь за собой определенные действия, имеющие для нарушителя морали негативные последствия: изгнание из коллектива, разрыв дружбы, отказ в оказании помощи и т.п. Человек, нарушивший нормы морали, может сам осудить свои действия и наказать себя.

В этой связи встает вопрос о **мере ответственности**. Если в определении меры юридической ответственности действуют четкие

правовые рамки, то моральная ответственность таких рамок не имеет. Моральная ответственность тем и специфична, что общество или сам человек в каждой конкретной ситуации определяют, в какой форме и в какой мере осудить совершившего проступок. Поэтому общество готово простить малозначительные правонарушения человеку, которому симпатизирует, и, напротив, не оставит без осуждения любые промахи неприятного ему человека. Один человек, совершая безнравственные поступки, не чувствует ни малейшего сомнения в допустимости своих действий, другой, сделав недоброе дело, будет казнить себя до конца жизни. Однако это ни в коей мере не означает, что мера моральной ответственности не имеет под собой объективных оснований. Такими основаниями являются степень вреда, нанесенного проступком, и степень вины нарушителя моральных норм.

В действительности мера ответственности за моральный выбор вытекает из диалектики свободы и необходимости. В отечественной этической литературе фактически общепризнано положение, в соответствии с которым личность ответственна в меру свободы выбора, то есть она отвечает лишь за то, что она объективно могла и субъективно должна была выбрать и реализовать в поступке.

Применительно к специфике правоохранительной деятельности, имеющей в качестве своего атрибута (обязательного) строгую субординацию, следует принять во внимание следующее обстоятельство. С каждым повышением, переходом на более высокую ступень служебной лестницы у руководителя повышается степень свободы его служебной деятельности. Иными словами, на более высокой должности он получает право принятия самостоятельного решения по более сложным проблемам, чем на прежней должности, когда он был обязан в этом плане исполнять решения вышестоящих начальников. При этом возрастает и степень его ответственности за принятое решение, так как, будучи ошибочным, оно негативно скажется на гораздо более широком контингенте сотрудников и сорвет решение гораздо более важной задачи, чем те, которые прежде находились в сфере его компетенции. Поэтому обязательное условие кадровой политики: сотрудник только в том случае назначается на более высокую должность, если он в состоянии понимать и принимать на себя эту более высокую ответственность.

В последние годы остро встал вопрос об ответственности правоохранительных органов и их сотрудников за совершенные ими действия. Суть этого вопроса состоит в следующем: в какой мере и за что они могут и должны нести ответственность.

К числу наиважнейших категорий профессиональной этики относится категория чести. **Честь** – это положительная социально-нравственная оценка человека или учреждения, авторитет, репутация; это одно из главных нравственных качеств, высшая степень честности,

порядочности и благородства. Профессиональная честь – это признание общественным мнением и осознание самими сотрудниками правоохранительных органов высокой социальной ценности (нужности и важности) самоотверженного выполнения своего долга. Чувство чести – это мощный движитель дел и поступков сотрудников правоохранительных органов. Заслужить звание «человек чести» можно только безупречным исполнением служебного долга и требований нравственности. Обрести это звание непросто, а чтобы потерять его, достаточно совершить всего лишь один недостойный поступок. Недаром еще наши далекие предки учили: «Береги честь смолоду».

Сотрудники правоохранительных органов в своем большинстве – люди чести. Она проявляется у них прежде всего в выполнении ими своего служебного долга. Его специфика в том, что и в мирное время выполнение долга требует мужества, выдержки, а порой и самопожертвования. Как правило, они не говорят о своем высоком предназначении, о постоянной опасности, сопровождающей их при выполнении долга. Они его просто исполняют, и люди им благодарны за это.

Честь сотрудника правоохранительных органов неотделима от чести коллектива, подразделения, в котором он несет свою нелегкую службу. Поэтому он не может позволить себе ничего такого, что позорило бы его товарищей по службе. Честь коллектива – это и его честь. Здоровое честолюбие – не чуждое чувство для сотрудника правоохранительных органов. Правильно понимаемое честолюбие не вредит общему делу, а наоборот, придает дополнительные силы для его выполнения. Другое дело, когда честолюбие гипертрофировано, перерастает в карьеризм, когда человек готов использовать самые грязные средства для достижения своекорыстных целей.

Категория чести очень близко примыкает к **категории достоинства**. Эти категории практически совпадают по своему объективному содержанию, но различаются по форме. Оценка чести – это оценка общественного мнения, а оценка достоинства – это, прежде всего, дело самой личности. Безусловно, и последняя оценка происходит не в отрыве от общественного мнения, просто в данном случае акцент переносится на собственную самооценку, которая опять-таки базируется на осознании своих заслуг перед обществом и своей личной самооценности.

Кроме того, честь – это бескомпромиссное следование моральным принципам и нормам, ориентированным на нравственный идеал, нравственная воспитанность, убежденность, а достоинство – помимо манеры держать себя определенным образом в обществе выступает часто как реакция на тот или иной тип отношения к себе. Это позволяет рассматривать честь как понятие в основном мировоззренческое, а достоинство – эмоциональное.

Необходимо отметить, что если понятие чести довольно однозначно, то понятие достоинства имеет многоплановую структуру. Так, если любой человек имеет законное право на защиту своего достоинства правоохранительными институтами, то это относится только к определенному минимуму форм отношения к личности – в силу того, что она принадлежит к роду человеческому и общество конституционно гарантирует ей защиту этого права. Степень этого уважения определяется как общественным статусом личности, так и ее заслугами, ее авторитетом, в том числе и незапятнанной честью. Точное соответствие между степенью личностных достоинств и формами обращения по отношению к личности окружающих зависит от их нравственной воспитанности, знания этикетных правил, чувства такта, а также от их культуры, в том числе и культуры общения.

В чувстве собственного достоинства немаловажную роль играет чувство гордости человека, основывающееся на осознании своих заслуг перед обществом и людьми. Точно так же чувство профессионального достоинства основывается на понимании сотрудниками правоохранительных органов сложности, трудности и важности для общества своей профессии, чувстве гордости своей профессией.

Проистекая из самооценки человека как цели в себе, достоинство его личности играет для всего жизненного самочувствия и счастья человека не меньшую, а чаще большую роль, чем материальное благополучие, здоровье и даже сама жизнь. Человек может вынести множество лишений, но, как правило, он не переносит унижения, которое лишает его чувства собственного достоинства, возможности уважать самого себя. Без такого уважения человек утрачивает многие свойства человека, нередко идет на самоубийство, на преступления.

Следует подчеркнуть, что категории чести и достоинства очень близки к категории совести. Поэтому выражения «человек чести» и «совестливый человек» представляются чуть ли не идентичными.

Совесьть – это осознание и чувствование моральной ответственности человека за свое поведение, за содеянное или предполагаемое действие перед другими людьми, служащее ему руководством в оценке и выборе своих намерений и поступков, соответствующих потребности прогрессивного развития общества и каждой личности. Что значит поступать по совести? В самом общем плане это означает думать и действовать в согласии с требованиями морали. Если мораль требует от человека творить добро, а он приносит людям зло, его начинают мучить укоры совести. Мораль требует от человека быть справедливым в отношениях с другими людьми, и если он поступает наоборот – значит поступает вопреки зову совести. То же можно сказать и о нарушении всех других требований морали.

Требования совести – это внутренние, а не внешние требования, и от них, образно говоря, нельзя убежать. Можно не прийти на помощь пострадавшему, закрыть глаза на нарушения закона коллегой, уйти от справедливого наказания – нельзя лишь убежать от совести, поскольку нельзя убежать от самого себя. Совесть – это внутренний страж поведения людей, побуждающий их на добрые дела и недопускающий переступить грань, отделяющую добро от зла.

Основой, базой совести является понимание и переживание человеком нравственных ценностей. Зная, например, что защита прав человека – это требование общества, совесть решительно протестует против их нарушения или игнорирования вообще. Долг или какую-либо другую обязанность можно выполнять по-разному: под страхом наказания или по велению сердца, то есть по совести, в силу глубокого убеждения в необходимости его выполнения. Именно совесть характеризует сущность человека. Утеря совести, даже умаление этого чувства означает деградацию человеческого начала личности.

Формы проявления совести у людей могут быть самыми разными. Совесть, в частности, проявляется в форме нравственного удовлетворения. Действительно, исполненный долг, помощь человеку, в ней нуждающемуся, защита от насильника, уважительное отношение к старшим, женщине, забота о детях, пусть даже связанные с переживаниями, трудностями, а то и с риском для жизни, вызывают у человека чувство душевного удовлетворения от честно, добросовестно выполняемых служебных обязанностей. Человеку легко и свободно дышится, он смотрит на мир открытыми глазами. В народе такую совесть называют чистой, а ее носителей – людьми с чистой совестью. К сожалению, попадаются и другие, про которых такого и не скажешь. Это скорее люди с черной совестью, что, пожалуй, равнозначно ее отсутствию. Это люди без совести, но они никогда в душе не могут быть счастливы, ибо счастлив только тот, кто находит нравственное признание со стороны общества, коллектива, других людей.

Совесть с полным основанием можно назвать другой стороной долга. Резко выраженное в долге внешнее императивное начало в совести представлено как внутреннее. Как чувство долга, так и чувство совести имеют в своей основе самосознание, самооценку личного отношения к окружающему миру, к действующим в обществе нравственным нормам.

Заключение

Как мы видим, набор категорий достаточно велик, но мы остановились только на анализе самых существенных из них, поскольку они занимают значительное место в деятельности сотрудников правоохранительных органов.

Профессиональные требования к работникам полиции предполагают проявления самостоятельности, инициативы и творчества от каждого сотрудника. Данная деятельность связана не только со строгим соблюдением законов, норм, предписаний, но и знанием морально-нравственных норм и принципов при исполнении своих служебных обязанностей. Выполнение профессионального долга не сковывает, а развивает свободу воли сотрудника, помогает ему утвердиться как самостоятельной творческой личности. В рамках общих требований, регламентированных уставом, ему предоставляется возможность в свободе действий. При выполнении конкретных задач в разнообразных и трудных условиях и ситуациях, он не только имеет право, но и должен быстро ориентироваться и самостоятельно (часто с долей риска) действовать. Поэтому долг, дисциплина, ответственность — тесно взаимосвязанные стороны профессиональной деятельности работников органов внутренних дел.

Предотвращение самой возможности использования данных приемов должно основываться на высокоразвитом чувстве совести. Работники правопорядка решают свои профессиональные вопросы в основном в конфликтных ситуациях, которые таят в себе опасность срывов в поведении сотрудника. Допущение даже малейших послаблений и отступлений от моральных и законных принципов поведения может формировать негативные представления у граждан об органах внутренних дел. Высокие моральные и деловые качества — правильно осознанный долг, достоинство, честь и совесть совместно с профессиональными знаниями и выработанной до автоматизма манерой поведения являются важными средствами, предупреждающими появление «нравственной коррозии» у работников органов внутренних дел.

ЛИТЕРАТУРА:

Основная:

1. Конституция Российской Федерации: Принята на всеобщем референдуме 12 декабря 1993 г. М., 1993.
2. Комментарий к Конституции Российской Федерации. М.: Юристъ, 2002. 486 с.
3. О полиции: Федеральный закон от 07 февраля 2011 г. № 3-ФЗ // Российская газета. 2011. 8 февраля.
4. Комплексное реформирование системы воспитательной работы в органах внутренних дел (правовые основы): Сборник / Под ред. В. Л. Кубышко. – М.: ЦОКР МВД России, 2007.
5. Основы организации воспитательной работы с личным составом в органах внутренних дел: Учебное пособие / Под общ. ред. В. Я. Кикотя. – М.: ЦОКР МВД России, 2008.

6. 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.

7. Работа с личным составом в органах внутренних дел (документы) и материалы 2006 – 2007 гг.): Сборник / Под общ. ред. В. Я. Кикотя. – М.: ЦОКР МВД России, 2007.

8. 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.

9. 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.

10. Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел РФ от 24 декабря 2008 г. № 1138.

Дополнительная:

1. Новые методы подготовки кадров полиции. Материалы международного семинара (24-25 января 2006 г.), Московский университет МВД России. М., 2006.

2. Духовность общества – основа правопорядка. Сборник документов и статей. Авторы-составители А.И. Буркин, В.Н. Прокопенко. - Домодедово, 2006.

3. Гришин А. А., Пылев С. С., Румянцев Н. В., Щеглов А. В. Эстетическая культура сотрудников органов внутренних дел России: Учебное пособие. – М.: Издательство «Щит-М», 2007. – 288 с.

Лекция 4.

СЛУЖЕБНЫЙ ЭТИКЕТ

План лекции:

Введение.

1. Понятие и принципы делового общения.

2. Правила служебного этикета и культура служебных отношений сотрудников органов внутренних дел.

3. Культура речи.

Заключение.

Литература.

Введение

В процессе служебной деятельности по охране правопорядка в стране сотрудники ОВД вступают по необходимости в отношения между собой и гражданами. Служебная дисциплина выражается в строгом и точном соблюдении всеми сотрудниками порядка и правил, установленных законом Российского государства, уставами, инструкциями и приказами и осознание каждым сотрудником служебного долга и личной ответственности за вверенный участок работы. Найти точную меру во внешних формах поведения сотруднику особенно сложно в современных условиях. Поэтому приличные манеры все больше зависят от внутренней культуры, моральной глубины и такта сотрудника.

Правоохранительным органам доверяются такие моральные ценности, как честь и достоинство человека, его доброе имя, а иногда и жизнь. Авторитет закона в значительной степени зависит от авторитета кадров органов внутренних дел, людей, олицетворяющих закон, от их профессионального мастерства, от их нравственной воспитанности как важнейшего условия правильных взаимоотношений с людьми.

1. Понятие и принципы делового общения

Деловое общение - это сложный многоплановый процесс развития контактов между людьми в служебной сфере. Его участники выступают в официальных статусах и ориентированы на достижение цели, конкретных задач. Специфической особенностью названного процесса является регламентированность, т.е. подчинение установленным ограничениям, которые определяются национальными и культурными традициями, профессиональными этическими принципами.

В основе делового общения лежит решение важного служебного вопроса, ответственное конкретное дело, касающееся судеб людей, материальных и финансовых затрат, а нередко и правовых отношений с

весьма малоприятными последствиями для субъектов общения. Поэтому нравственная сторона позиций, решения и социального результата общения играет огромную роль. Кроме того, когда речь идет о руководителе, этическое содержание общения прямо влияет на нравственные воззрения подчиненных и, следовательно, на качество их служебной деятельности. Поэтому знание и владение этикой делового общения является показателем профессиональной культуры сотрудника правоохранительных органов, степени его соответствия современным требованиям.

«В общении с людьми сотруднику необходимо руководствоваться конституционным положением о том, что каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени».¹

Общение как взаимодействие предполагает, что люди устанавливают контакт друг с другом, обмениваются определенной информацией для того, чтобы строить совместную деятельность, сотрудничество.

Чтобы общение как взаимодействие проходило беспроблемно, оно должно состоять из следующих этапов:

- Установка контакта (знакомство). Предполагает понимание другого человека, представление себя другому человеку;
- Ориентировка в ситуации общения, осмысление происходящего, выдержка паузы;
- Обсуждение интересующей проблемы;
- Решение проблемы;
- Завершение контакта (выход из него).

Обмен информацией формирует определенную психологическую установку у субъекта общения. В зависимости от установки характер общения происходит на одном из четырех уровней:

1. Позиция основывается на ложных идеях и поэтому она должна быть преодолена и отброшена.

2. Идеи, обусловившие позицию верны по своей сути, но являются помехой для достижения желаемого результата, поэтому необходимо их преодолеть и развенчать.

3. Идеи, лежащие в основе позиции правильные, но не имеют к данному вопросу никакого отношения.

4. Позиция основана на общечеловеческих ценностях, необходимо их проанализировать в соответствии с личными нравственно-этическими принципами.

По способу обмена информацией различают устное и письменное деловое общение. Устные виды делового общения, в свою очередь, разделяются на монологические и диалогические. К монологическим

¹См. Кодекс профессиональной этики сотрудника ОВД РФ. СПб., 2009, ст.1 п.1

видам можно отнести доклад (на заседании, собрании), приветственную и информационную речь. К диалогическим видам относятся:

- деловой разговор - кратковременный контакт, преимущественно на одну тему;
- деловая беседа - продолжительный обмен сведениями, точками зрения, часто сопровождающийся принятием решений;
- переговоры - обсуждение с целью заключения соглашения по какому-либо вопросу;
- интервью - разговор с журналистом, предназначенный для печати, радио, телевидения;
- совещание (собрание);
- пресс-конференция;
- контактный деловой разговор - непосредственный, «живой» диалог;
- телефонный разговор (дистантный), исключая невербальную коммуникацию.

В прямом контакте и непосредственной беседе наибольшее значение имеют устная и невербальная коммуникации.

Беседа или передача сообщений по телефону являются самыми распространенными формами коммуникаций, их отличает непосредственный контакт и большое разнообразие способов общения, что позволяет без труда сочетать деловую (формальную) и личную (неформальную) части всякого сообщения.

Письменные виды делового общения - это многочисленные служебные документы: деловое письмо, протокол, отчет, справка, докладная и объяснительная записка, акт, заявление, договор, устав, положение, инструкция, решение, распоряжение, указание, приказ, доверенность и др.

По содержанию общение может быть разделено на:

- материальное - обмен предметами и продуктами деятельности;
- когнитивное - обмен знаниями;
- мотивационное - обмен побуждениями, целями, интересами, мотивами, потребностями;
- деятельностное - обмен действиями, операциями, умениями, навыками.

По средствам общение подразделяется на такие четыре вида:

- непосредственное - осуществляемое с помощью естественных органов, данных живому существу: руки, голова, туловище, голосовые связки и т.д.;
- опосредованное - связанное с использованием специальных средств и орудий;
- прямое - предполагает личные контакты и непосредственное восприятие друг другом общающихся людей в самом акте общения;

- косвенное - осуществляется через посредников, которыми могут выступать другие люди.

Деловое общение должно основываться на определенных нравственных принципах, среди которых главными являются следующие:

1. В основе делового контакта лежат интересы дела, но ни в коем случае не личные интересы и не собственные амбиции. Несмотря на его кажущуюся банальность, именно этот принцип нарушается чаще всего, ибо далеко не каждый и отнюдь не всегда находит в себе способность поступиться личными интересами, когда они входят в противоречие с интересами дела, особенно, когда это можно сделать безнаказанно и единственным судьей будет собственная совесть.

2. Порядочность, т.е. органичная неспособность к бесчестному поступку или поведению.

3. Доброжелательность.

4. Уважение достоинства другого человека, реализующееся через такие нравственные качества, как: вежливость, деликатность, тактичность.

2. Правила служебного этикета и культура служебных отношений сотрудников органов внутренних дел.

Нормы профессиональной этики предписывают сотруднику «придерживаться делового стиля поведения, основанного на самодисциплине и выражающиеся в профессиональной компетентности, образованности, аккуратности, точности, внимательности, умении ценить своё и чужое время»².

Правильно проведенная беседа является наиболее благоприятной и нередко единственной возможностью убедить собеседника в обоснованности вашей позиции, заставить его принять ваше решение и условия.

В правоохранительной деятельности существуют ситуации, когда возникает потребность в получении той или иной информации от человека, уклоняющегося от беседы. Даже в этих ситуациях нужно помнить, что человек, которого вы смогли расположить к себе, окажет вам значительно большую помощь, чем тот, кого вы пытаетесь заставить заговорить с вами.

При подготовке к беседе рекомендуется изучить собеседника. Какое положение он занимает? Как он к вам относится? Что он за человек? Каковы его намерения? Неплохо знать основные моменты биографии собеседника, круг его личных интересов, включая любимое занятие, хобби.

Время, предназначенное для встречи, должно быть свободно от других дел. На это время нельзя назначать другие встречи и заставлять приглашенных ожидать в приемной. Не принято затягивать встречу сверх

² Кодекс профессиональной этики сотрудника ОВД РФ. СПб. 20009. Статья 8, пункт 2

отведенного для нее времени, если, конечно, это не связано с решением важного вопроса.

При проведении встречи и беседы важно учитывать не только их стратегию и тактику, но и обращать внимание на «мелочи» этикета, которые могут вырасти в обстоятельства, серьезно влияющие на результат встречи.

Большое значение в беседе, переговорах имеют речь и стиль изложения. Тембр, интонация, четкость произношения, громкость голоса — это факты, которые психологически воздействуют на собеседника, вызывают у него уважение, симпатию к вам или, напротив, негативные эмоции.

Нужно быть осторожными с употреблением иностранных слов и выражений. Употребление непонятных собеседнику слов - не лучший способ показать свою эрудицию и образованность. Это не только не способствует лучшему взаимопониманию, но и вызывает раздражение. В народе давно подмечено: кто ясно мыслит, тот ясно излагает.

Беседу необходимо вести спокойно, не повышая голоса и не показывая своего раздражения даже тогда, когда для этого есть основания. Горячность, торопливость — плохие помощники в беседе.

Будьте внимательны и предупредительны к собеседнику, цените его аргументы, даже если они слабы. Специалисты полагают, что ничто так отрицательно не влияет на атмосферу деловой беседы, как презрительный жест, означающий, что одна сторона отбрасывает аргументы другой без малейших усилий вникнуть в их содержание.

В деловом этикете особенно важно умение внимательно слушать. Умение слушать собеседника в сложной ситуации — залог взаимопонимания, без которого деловые взаимоотношения могут и не сложиться. Поэтому разработаны основные этические правила эффективного слушания в таком общении. К ним относятся:

- умение настроить себя на волну внутренней заинтересованности в теме деловой беседы, спора, совещания;
- выделение для себя главных мыслей говорящего (сообщающего информацию) и стремление правильно понять их;
- быстрое сопоставление полученной информации с собственной и немедленный мысленный возврат к основному содержанию сообщения, спора, беседы.

Внимательно слушая и даже не высказывая своего мнения, сотрудник все равно должен быть активным, а не пассивным участником беседы, обсуждения, спора.

Не делайте поспешных выводов. Именно такие субъективные оценки заставляют гражданина занять по отношению к сотруднику оборонительную позицию. Всегда помните, что такие оценки - барьер содержательного общения.

Не давайте «поймать» себя в споре на невнимательности. Когда вы мысленно не соглашаетесь с собеседником, то, как правило, прекращаете слушать и ждете своей очереди высказаться.

Старайтесь выразить понимание. Во время слушания осмысливайте сказанное, чтобы понять, что чувствует собеседник и какую по значимости информацию пытается до вас донести. Попробуйте мысленно представить себя на его месте. Не задавайте слишком много вопросов. Старайтесь ограничиваться вопросами для уточнения уже сказанного. Чрезмерно большое количество вопросов в известной степени подавляет человека, отнимает у него инициативу, ставит в оборонительную позицию.

Никогда не говорите собеседнику о том, что вы хорошо понимаете его чувства, такое заявление служит больше для оправдания собственных (не всегда успешных) попыток убедить собеседника в том, что вы его слушаете. К тому же такое общение поставит под сомнение доверие к вам, и беседа, скорее всего, вообще прекратится.

Не давайте совета, пока вас не попросят. Но в тех случаях, когда у вас действительно просят совета, примените приемы анализирующего слушания, чтобы установить, что собеседник хочет узнать на самом деле.

Приходится признать, что далеко не все сотрудники правоохранительных органов умеют слушать. Подводя итоги сказанному, выделим несколько важных нравственно-этических принципов, помогающих научиться слушать собеседника с пользой для себя и для дела. Слушая, надо:

- забыть личные предубеждения против собеседника;
- не спешить с ответами и заключениями;
- разграничивать факты и мнения;
- следить за тем, чтобы ваша речь была предельно ясной и точной;
- быть беспристрастным в оценке того, что вы услышали от собеседника;
- действительно слушать, а не делать вид, будто слушаете, не отвлекаться на посторонние мысли.

Часто мы невнимательно слушаем собеседника из-за отсутствия терпения. Собеседник, по нашему мнению, слишком долго подходит к сути разговора. Мы раздражаемся: нам кажется, что на его месте мы бы вели разговор иначе. Такая позиция не приносит пользы. Надо быть терпеливым, считаться с манерой разговора собеседника.

Все формы деловых разговоров должны иметь один итог - правильное понимание, которое невозможно, если вы не умеете слушать собеседника. Понимание - это прежде всего способность прогнозировать. Если, выслушав собеседника, вы можете представить, какие действия последуют за разговором, значит, сумели правильно понять его.

Постарайтесь логически планировать весь процесс слушания, запоминайте прежде всего главные мысли, высказанные собеседником. За

время беседы постарайтесь 2-3 раза мысленно обобщить услышанное и лучше это сделать во время пауз в разговоре. Помните, что ваше стремление по ходу слушания предугадать то, что будет сказано дальше - признак активного мышления, являющийся хорошим методом запоминания главных положений беседы.

Если обобщить сказанное, то успех в деловой беседе, на переговорах может быть во многом облегчен, если придерживаться определенных норм, которые составлены специалистами в области этикета делового общения:

- заранее написать план беседы, отработать наиболее важные формулировки;

- применять положения психологии о периодическом воздействии на собеседника в ходе беседы, а именно: неблагоприятные моменты чередовать с благоприятными, начало и конец беседы должны быть положительными;

- постоянно помнить о движущих мотивах собеседника, его интересах, его ожиданиях, его позиции, чувстве собственного достоинства, самолюбии;

- излагать свои мысли и предложения ясно, кратко и понятно;

- никогда и ни в какой ситуации не оскорблять и не обижать собеседника, быть с ним вежливым, предупредительным, тактичным и деликатным;

- никогда не относиться к другим пренебрежительно;

- комплименты говорить умеренно;

- всегда, когда есть возможность, признавать правоту собеседника;

- избегать пустого разговора, отвлечений на посторонние темы, нарушающих логический ход беседы.

2. Проведение деловых совещаний.

Существует несколько правил, которые обязан помнить руководитель, собирающийся провести совещание:

- **совещание должно быть предельно кратким:** затянутое совещание вызывает у его участников потерю интереса к рассматриваемым вопросам и «отторжение» даже той информации, которая до этого вызывала интерес;

- **на совещание следует приглашать только тех сотрудников, которые действительно необходимы,** то есть которые должны действительно реализовать полученную здесь информацию и тех, мнения которых необходимы для принятия решения;

- **совещание должно проводиться только тогда, когда оно действительно необходимо,** когда иной путь выработки определенных решений будет более длителен и менее результативен; излишне частое проведение совещаний говорит о слабости руководства или об его

административной трусости, а также о бесполезной растрате служебного времени сотрудников.

Всякое совещание требует тщательной подготовки. Чем лучше проведена подготовка совещания, тем меньше времени затрачивается на его проведение.

Существует четыре вида совещаний: оперативное совещание, инструктивное совещание, проблемное совещание, итоговое совещание. Кроме того, по характеру проведения совещания разделяются на следующие типы:

а) **диктаторские** - ведет и обладает фактическим правом голоса лишь руководитель, остальным участникам предоставляется право лишь задавать вопросы, но отнюдь не высказывать собственные мнения;

б) **автократические** - основываются на вопросах руководителя к участникам и их ответах на них; здесь нет широкой дискуссии, возможен лишь диалог;

в) **сегрегативные** - доклад обсуждают лишь выбранные руководителем участники, остальные лишь слушают и принимают к сведению;

г) **дискуссионные** - свободный обмен мнениями и выработка общего решения; право принимать решение в его окончательной формулировке, как правило, остается за руководителем;

д) **свободные** - на них не принимается четкая повестка дня, иногда отсутствует и председатель, оно не обязательно заканчивается принятием решения и сводится в основном к обмену мнениями.

Начинать совещание следует в точно обозначенное время. Вступительное слово, как правило, делает начальник подразделения. Во вступительном слове необходимо четко очертить контуры обсуждаемой проблемы (или проблем), сформулировать цель обсуждения, показать ее практическую значимость и определить регламент.

Основная задача ведущего собрания заключается в обеспечении возможности выслушать мнения выступающих и проанализировать их. Он должен корректно указать на повороты, отсекал лишнее, не имеющее отношения к делу, настаивать на аргументации высказываемых мнений. Важный признак культуры ведущего собрания — четкое соблюдение регламента.

Руководителю не следует злоупотреблять заседаниями в своем кабинете. Здесь сама обстановка подчеркивает неравноправие между руководителем, сидящим в кресле за собственным столом, и остальными собеседниками. Подчиненные держатся в этих условиях более скованно.

Важнейшим критерием совещания является отношение участников к его итогам. Важно, чтобы у них не было чувства бесполезно затраченного времени, чтобы у каждого сложилось ясное понимание принятых решений и своей роли в их исполнении. По степени конкретности принимаемых

решений можно судить о компетентности начальника, его управленческой культуре и его нравственной воспитанности.

3. Прием населения.

Прием граждан ответственными сотрудниками органов, подразделений, учреждений является одним из факторов, способствующих пропаганде деятельности сотрудников правоохранительных органов.

Особенностью общения сотрудника с посетителями, говорится в «Кодексе»... является то, что «каждый гражданин, обратившийся в милицию, как правило, сталкивается с неприятностью или бедой. От того, как сотрудник встретит и выслушает посетителя, какую окажет помощь, зависит настроение человека и его мнение о сотруднике и о работе милиции в целом»³

Для реализации этой установки необходимо предварительно провести работу по доведению до населения информации о днях и часах приема с указанием, какое конкретно руководящее лицо принимает посетителей. Кроме того, непосредственно в подразделении на видном месте вывешивается информация для посетителей, в которой даются графики приема посетителей с конкретным указанием, какие руководители отделов и служб ведут прием, к которым посетитель может обратиться для принятия решения по интересующему его вопросу. В дежурной части или у секретаря, помощника заводится специальный журнал, в котором записываются фамилия, имя и отчество, адрес, телефон и вопрос, с которым заявитель обращается к тому или иному должностному лицу.

Руководящий работник должен быть компетентен в вопросах, на которые ему приходится давать ответы посетителям, для чего, зная заранее вопросы, их интересующие, он консультируется со специалистами соответствующих служб.

Принимающий посетителей сотрудник обязан быть внимательным к заявителю, выслушивать каждого без торопливости, не перебивая, проявляя уважительность и такт, должен быть психологически готов к восприятию заявителя, который может быть излишне эмоционален, многословен, даже агрессивен. Он должен владеть приемами нейтрализации этих проявлений и уметь ввести беседу в спокойное русло.

Сотрудник, ведущий прием, должен стремиться давать максимально исчерпывающие ответы на вопросы заявителей, решая их как со специалистами служб или подразделений, так и с соответствующими органами и управлениями, от которых зависит решение поставленных

посетителем проблем. В том же случае, когда принимающий граждан сотрудник не в состоянии ответить на вопрос, он сообщает посетителю, что ему будет дан письменный (если требуется) или устный ответ, определяя при этом срок ответа. Это делается для того, чтобы

³Кодекс профессиональной этики сотрудника ОВД РФ. М., 2009, ст. 13 п.1.

посетитель покинул подразделение удовлетворенным как характером встречи, так и ее результатами.

В последнее время появились и такие формы общения с населением как телефон доверия (так называемая «прямая линия») или же выставленный в дежурных частях специальный ящик для писем, жалоб и заявлений граждан, в которых они сообщают о тех или иных действиях сотрудников правоохранительных органов. Эти формы также дают возможность руководящему составу быть в курсе общественного мнения о деятельности правоохранительных органов.

По итогам года в подразделении готовится аналитическая справка о письмах, заявлениях и жалобах граждан, которые были на приеме или прислали соответствующие устные или письменные сообщения. Желательно, чтобы этот устный или письменный материал был доведен до сведения населения через средства массовой информации, что, безусловно, будет способствовать повышению авторитета правоохранительных органов среди населения и усилению их возможностей в бескомпромиссной борьбе с преступностью.

4. Общение в служебном коллективе.

Эффективность профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов в значительной степени зависит от нравственного микроклимата, который сложился в коллективе. Высокий морально - психологический климат в коллективе обеспечивает максимальную активность сотрудников, заинтересованность в качестве труда, ответственность за дело и уважение к коллегам.

«Для сотрудника недопустимы действия способные причинить вред морально – психологическому климату в коллективе».⁴

Ответственность предполагает честное и обязательное отношение к своему слову и делу. Необязательный человек, болтун приносит вред не только своим личным поведением, но и создает вокруг себя атмосферу безответственности, недисциплинированности.

Деловая обстановка в немалой степени зависит и от уважения к коллегам, умения на чем-то настоять, а в чем-то и уступить, способности разрядить конфликтную ситуацию. Уважение к коллегам проявляется также и в умении учитывать их интересы, проявлять заботу, делать небольшие, но приятные услуги.

Служебные отношения несколько отличаются от бытовых, что накладывает свой отпечаток и на требования к поведению сослуживцев. Если, например, в кафе или ресторане главным в отношении женщин и мужчин является приоритет дамы, то в служебных отношениях этот приоритет нередко отступает на второй план и замещается приоритетом начальника.

⁴ Кодекс профессиональной этики сотрудника ОВД РФ. ст.15, п. 4

Правоохранительная деятельность связана со сложными, быстро меняющимися ситуациями, значительным риском, что вызывает повышенную вероятность возникновения различных конфликтов - межличностных и межгрупповых. Для успешной работы важно предвидеть возможность возникновения конфликтных ситуаций и знать, как из них выходить. Если избежать конфликта все же не удалось, то нужно уметь безболезненно и с минимальными потерями разрешить возникающие проблемы.

Жизнь служебного коллектива не может обходиться без критических замечаний в адрес коллег. И здесь особенно важно, чтобы эта критика носила конструктивный характер, а не была результатом каких-то обид или чьих-то интересов. Она должна восприниматься человеком как заслуженная, а для этого должна отвечать основным требованиям, предъявляемым к ней:

во-первых, быть деловой и предметной. К сожалению, существует и так называемая псевдокритика.

во-вторых, критика должна быть тактичной и доброжелательной, учитывать положительные качества и заслуги критикуемого. Ее задача – не унижить человека, а помочь ему исправиться, показать пути выхода из создавшегося положения. Критика всегда воспринимается как несправедливая, если она несет лишь негативный заряд. И наоборот, справедливая оценка положительных и отрицательных моментов в деятельности сотрудников оказывает благотворное влияние.

в-третьих, критика должна иметь свой конкретный предмет. Большой вред наносится, когда вместо оценки конкретных действий человека критикуется его личность, характер. Это может вызвать гнев, возмущение критикуемого, желание оправдаться во что бы то ни стало, поскольку человек считает себя, и вполне обоснованно, незаслуженно обиженным. А конкретные указания на определенные действия или поведение сотрудника снимают напряженность. Поэтому они всегда предпочтительнее.

в-четвертых, критика требует конкретного подхода, учета особенностей темперамента и характера человека. Один отнесется к замечаниям болезненно, но быстро успокоится и придет в норму, до другого они могут, как говорят, и «не дойти», третьего - могут толкнуть на путь переживаний, а четвертый — настолько внутренне пережил свой проступок, что по отношению к нему взыскание будет излишним.

Особые требования предъявляются к взаимоотношениям начальника и подчиненного. «Подлинный авторитет, – отмечается в Кодексе профессиональной этики, руководителя, – создается его безупречной репутацией, профессиональной компетентностью, служебным опытом,

требовательностью и принципиальностью в сочетании с гуманным и уважительным отношением к подчинённым»⁵.

Обычно руководитель - ключевая фигура в коллективе. От того, как он ведет себя с людьми, каким образом и во что он вмешивается (или не вмешивается), что он делает для своих подчиненных, зависит очень многое. Руководитель всегда должен помнить, что его действия и действия рядового члена коллектива оцениваются по-разному. Всякий поступок начальника в отношении подчиненного воспринимается не только как отношение одной личности к другой, а как действие лица, наделенного властью над другим. Руководитель никогда не приобретет высокий авторитет и уважение, если будет строить служебные отношения на основе личных симпатий. Поэтому начальник должен быть предельно объективен в отношении подчиненных и выдержан в своих поступках.

Руководитель обязан постоянно помнить о нормах поведения, воспитывать в себе привычку и потребность соблюдать их в любых ситуациях.

Хорошему руководителю чужды высокомерие, надменность, раздражительность, капризность, стремление силой власти навязать подчиненным свои манеры и привычки. Он всячески избегает ситуаций, в которых можно было бы унижить подчиненного, оскорбить его личное достоинство и честь.

Положительным качеством руководителя является сдержанность, которая нужна во всем — в принятии решений, в словах, в действиях.

Важно помнить правило: чем полнее в отношениях с людьми руководитель опирается на позитивные неформальные средства, тем меньше создается ситуаций, вызывающих потребность применять административные санкции.

5. Телефонные переговоры.

Главные требования культуры общения по телефону — краткость (лаконичность), четкость и ясность не только в мыслях, но и в их изложении. Разговор должен проводиться без больших пауз, лишних слов, оборотов и эмоций. «При пользовании телефоном сотруднику надлежит говорить негромко и лаконично, не создавая неудобств окружающим, отключить мобильный телефон, воздержаться от разговора по телефону, находясь в общественном транспорте.»⁶

Телефон налагает на того, кто им пользуется, и ряд иных требований. Ваш собеседник не может оценить ни во что вы одеты, ни выражения вашего лица, ни интерьера помещения, где вы находитесь, ни других невербальных аспектов, которые помогают судить о характере общения. Однако есть невербальные стимулы, которыми можно

⁵ Кодекс профессиональной этики сотрудника ОВД РФ. СПб. 2009 ст. 16, п. 3

⁶ Кодекс профессиональной этики сотрудника ОВД РФ. СПб. 2009 ст. 12, п. 3.

манипулировать при общении по телефону, к ним относятся: момент, выбранный для паузы и ее продолжительность; молчание; интонация, выражающая энтузиазм и согласие или обратные реакции. Много значит, как быстро человек снимает трубку - это позволяет судить о том, насколько он занят, до какой степени заинтересован, чтобы ему позвонили.

При подготовке к служебному телефонному разговору нужно определить цель разговора. Служебный разговор нужно начинать с представления. По внешнему телефону называют, как правило, организацию или подразделение. По внутреннему телефону называется фамилия поднявшего трубку и подразделение. Отвечая на звонок по персональному телефону, следует всегда называть свою фамилию.

Тон разговора должен быть доброжелательный, спокойный, приветливый. Служебный разговор рекомендуется сразу же начинать с дела, сообщив, о чем пойдет речь. После окончания разговора первым кладет телефонную трубку позвонивший. В разговоре старшего и младшего, начальника и подчиненного независимо от того, кто позвонил, окончание разговора определяет старший или начальник.

Искусство ведения телефонных переговоров заключается в том, чтобы кратко и четко, в минимальный отрезок времени сообщить все, что вы хотите сказать, и получить информацию от другой стороны по тому или иному вопросу. При этом следует помнить, что по телефону не ведутся разговоры, содержащие государственную и служебную тайну.

Компетентность, тактичность, доброжелательность, стремление оперативно решить проблему оставят приятное впечатление о вас у собеседника и помогут получить максимум информации. В конце разговора следует поблагодарить собеседника и попрощаться.

6. Составление служебных документов и ведение деловой переписки.

Правила составления служебных документов и ведения деловой переписки закреплены в официальных документах и едины для всех, на кого они распространяются. Все служебные документы можно разделить на инструктивно — распорядительные (инструкции, решения, приказы, распоряжения), справочные (сводки, ведомости, протоколы), оперативные (служебные письма, записки, телефонограммы), организационные (уставы, инструкции, положения). Среди распорядительных документов приказ является самым распространенным видом. Приказ должен быть точным, ясным и соответствовать закону.

Большое место среди служебных документов составляют деловые письма. При составлении делового письма важно соблюдать следующие требования:

- исполнитель должен четко представлять себе содержание сообщения, чтобы точно и в сжатой форме передать его в письме;
- письмо должно быть простым, конкретным, логичным;

- письмо должно составляться только по одному вопросу;
- письмо должно содержать достаточную аргументацию и быть лишено чрезмерных эмоций;
- объем делового письма - максимум две страницы печатного текста;
- не допускаются орфографические ошибки.

Служебные письма пишутся на специальных бланках, имеющих установленный набор обязательных реквизитов. Так как официальные письма обладают правовой значимостью, то их содержание и стиль должны удовлетворять определенным требованиям. В первой части письма излагаются факты и события, а во второй — конкретные просьбы, предложения, решения и т.д. Формализованность делового письма позволяет исключить ненужный эмоциональный тон письма, двусмысленность формулировок.

Заканчивается письмо подписью, в состав которой входит указание должности лица, подписавшего письмо, личная подпись и ее расшифровка. В подписи инициалы ставятся перед фамилией.

Последний реквизит делового письма - отметка об исполнителе. Автор официального письма отвечает за юридическую сторону письма, а исполнитель - за техническую, поэтому и требуется делать в письме отметку об исполнителе.

Деловой этикет требует, чтобы все документы, отражающие различные аспекты правоохранительной деятельности, были достоверными, доказательными, объективными и убедительными.

3. Культура речи

Перейдем к рассмотрению культуры речи человека. Что же такое культура речи?

Культура речи - «соответствие индивидуальной речи нормам данного языка; умение использовать языковые средства в разных условиях общения в соответствии с целями и содержанием речи»...¹

Данное определение не дает полного глубокого понимания дефиниции «культура речи». Законодатели языка, речи, лингвисты, филологи считают, что в понятие «культура речи» должны включаться три основания: нормативность (нормы языка); коммуникативный компонент; этический элемент. Исходя из этого дается следующее определение: Культура речи - это такой выбор и такая организация языковых средств, которые в определенной ситуации при соблюдении современных языковых норм и этики общения позволяют обеспечить наибольший эффект в достижении поставленных коммуникативных задач»²

¹ Большой энциклопедический словарь. М., 1997. С.607.

² Граудина Л.И., Ширяев Е.Н. Культура русской речи. Учебник для вузов. М., 2004. С. 16

Язык - это способ выражения мысли, средство общения между людьми, форма выражения характера отношений людей друг к другу. Как и каждому явлению речи присущи содержание и форма. Содержание - это рационально-смысловая, понятийная сторона речи, а форма - способ выражения этого содержания. Смысл - это главное в речи, ее содержание, в нем выражается уровень интеллектуального развития человека, его мышление.

Известный языковед Т.О.Винокур выразился на этот счет предельно четко и кратко: «для каждой цели свои средства, таков должен быть лозунг лингвистически культурного общества»⁵.

Под культурой речи, - считают Введенская Л.А и Павлова Л.Г, - понимается совокупность таких качеств, которые оказывают наилучшее воздействие на адресата с учетом конкретной обстановки и в соответствии с поставленной задачей.⁶

Очень важно учитывать и такое обстоятельство, что неправомерно говорить о культуре речи вообще: для текстов с разными целями (информирование, убеждение, побуждение) или выражаясь точнее «для текстов разной функциональной направленности существуют свои закономерности построения, знание которых необходимо для культуры владения функциональными разновидностями языка».⁷

Каковы компоненты публичной речи? К таковым относятся: правильность, богатство языка, краткость, ясность, точность, уместность и эмоциональная выразительность.

Правильность речи означает то, что она должна соответствовать общепринятым языковым нормам в области грамматики, словоупотребления и произношения. Это обусловлено тем, что в языке, как орудии мышления и общения, издавна выделяются три основные группы элементов: словарный состав, грамматические средства и звуковой строй. Только сочетание этих элементов (знание большого количества слов, верная их связь в предложении, правильное употребление и произношение) обеспечивает полноценное владение языком.

Богатство речи заключается в умелом употреблении всех выразительных ресурсов языка. Последними являются система фонетических, лексических, грамматических и других средств, которые используются в процессе общения.

Лексическое богатство речи говорящего определяется его активным и пассивным словарным запасом и стилистической гибкостью при использовании этого запаса. Известно, что активный запас современного

⁵ Винокур Т.О. Культура языка. 2-ое издание. М, 1929

⁶ Введенская Л.А, Павлова Л.Г. Культура и искусство речи. Ростов на Дону. 1995. С. 65-68

⁷ Аракелов Ю.С. Основы ораторского искусства. СПб Академия МВД России, 1998. С. 54-56

культурного человека составляет 3-4 тысячи слов, а пассивный (которым не пользуются, но более или менее точно понимают) - около 15 тысячи слов. Именно знание большого количества слов и умелое обращение с ним определяет степень владения языком. Красотой и мощью русского языка восхищались и наши соотечественники, и иностранцы. М.В. Ломоносов находил в нем «великолепие испанского», живость французского, крепость немецкого, нежность итальянского, богатство греческого и латинского. «Какой красивый русский язык, - восклицал, - Ф.Энгельс, - все преимущества немецкого, без его ужасной грубости», а английский романист Г. Уэллс полагал, что именно ему (нашему языку) суждено в будущем лечь в основу языка всечеловеческого.

Краткость речи. «Точность и краткость» - вот первые достоинства прозы. Она требует мыслей и мыслей - без них блестящее выражение ни к чему не служит¹. Лаконичность речи, как одно из ведущих ее качеств, состоит не только в краткости времени, в течение которого она произносится, но и в умении сказать лишь то, что нужно.

Ярче всего принцип экономии сил и времени отражается в образовании аббревиатуры², ставшей предельно экономным и выразительным средством общения в нашу динамичную эпоху (МВД, МО, СВР, ФАС, ФСБ, ОБЭП, УБОП и т. д.). К многословию относятся: излишества; немотивированное употребление предлогов: в деле, по части, в части, путем, типа и т. д.; назойливое повторение в тексте одних и тех же слов: факт, данный, следующий; тавтология (повторение словосочетания: машины освобождают трудоемкий труд рабочих).

Заключение

Знание правил и норм общения, умение контролировать свои эмоции в общении, доброжелательное обращение к собеседнику в любой ситуации межличностных контактов позволяет сотрудникам правоохранительных органов получить признание, любовь окружающих, а самое главное — в значительной степени повысят эффективность профессиональной деятельности. И ещё. Одно из значений термина «культура» - «уровень развития какой-либо отрасли хозяйственной или умственной деятельности». Под культурой делового общения следует понимать высокий уровень умения общаться в деловом мире, в служебной деятельности. Отсюда следует, что культура служебного общения предполагает:

1) высокую коммуникативную культуру, т.е. искусство говорить и слушать;

¹ А.С.Пушкин. Собрание сочинений в ЮТТ. М: Художественная литература, 2008, с.28.

² Аббревиатура (от лат. — краткий) - сокращение, употребляемое в письме, устной речи.

2) умение объективно воспринимать правильно понимать собеседника, партнёра, слушателя;

3) умение строить отношение с любым оппонентом, подчинённым, добиваться эффективного взаимодействия на основе обоюдных интересов.

ЛИТЕРАТУРА:

Основная:

1. Конституция Российской Федерации: Принята на всеобщем референдуме 12 декабря 1993 г. М., 1993.
2. Комментарий к Конституции Российской Федерации. М.: Юристъ, 2002. 486 с.
3. О полиции: Федеральный закон от 07 февраля 2011 г. № 3-ФЗ // Российская газета. 2011. 8 февраля.
4. Комплексное реформирование системы воспитательной работы в органах внутренних дел (правовые основы): Сборник / Под ред. В. Л. Кубышко. – М.: ЦОКР МВД России, 2007.
5. Основы организации воспитательной работы с личным составом в органах внутренних дел: Учебное пособие / Под общ. ред. В. Я. Кикотя. – М.: ЦОКР МВД России, 2008.
6. 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.
7. Работа с личным составом в органах внутренних дел (документы) и материалы 2006 – 2007 гг.): Сборник / Под общ. ред. В. Я. Кикотя. – М.: ЦОКР МВД России, 2007.
8. 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.
9. Сборник нормативно-методических материалов по организации работы с личным составом в органах внутренних дел / Под общ. ред. В. Л. Кубышко. – М.: ЦОКР ДКО МВД России, 2006.
10. Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел РФ от 24 декабря 2008 г. № 1138.

Дополнительная:

1. Новые методы подготовки кадров полиции. Материалы международного семинара (24-25 января 2006 г.), Московский университет МВД России. М., 2006.

2. Духовность общества – основа правопорядка. Сборник документов и статей. Авторы-составители А.И.Буркин, В.Н.Прокопенко. - Домодедово, 2006.

3. 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. – 288 с.

4. Гришин А.А., Пылёв С.С., Румянцев Н.В., Щеглов А.В. Служебный этикет сотрудников органов внутренних дел. Учебное пособие (Под ред С.С.Пылёва). - М., 2007.

5. Этика сотрудников правоохранительных органов. Учебник. Под ред. Г.В.Дубова. – М., 2005

ОГЛАВЛЕНИЕ

Лекция 1. Нравственное содержание правоохранительной деятельности. Нравственная культура сотрудника органов внутренних дел

Лекция 2. Моральный фактор и его роль в правоохранительной деятельности

Лекция 3. Основные категории этики и морали, их реализация в деятельности сотрудника органов внутренних дел

Лекция 4. Служебный этикет

Маюров Николай Петрович,
доктор юридических наук, профессор,
Заслуженный юрист Российской Федерации;
Миронов Игорь Леонидович,
кандидат педагогических наук;
Трофимова Татьяна Александровна,
кандидат философских наук, доцент
(Санкт-Петербургский университет МВД России)

**ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ
И СЛУЖЕБНОГО ЭТИКЕТА**

Курс лекций

Подписано в печать 01.12.2012

Формат 60 x 90 ¹/₁₆

Бумага офсетная

Печ. л. – 4,5

Тираж экз.

Заказ №
