

Краснодарский университет МВД России

А. Р. Манукян

**Проблемы и основные вопросы
индивидуально-воспитательной работы
с личным составом органов внутренних дел
и пути их решения на современном этапе**

Учебное пособие

Краснодар
2017

УДК 37.034
ББК 74.68
М24

Одобрено
редакционно-издательским советом
Краснодарского университета
МВД России

Рецензенты:

А. В. Жуланов, кандидат педагогических наук (Волгоградская академия
МВД России);

И. В. Никуличева, кандидат педагогических наук (ВИПК МВД России);

А. М. Карданов (МВД по Кабардино-Балкарской Республике).

Манукян А. Р.

М24 Проблемы и основные вопросы индивидуально-воспитательной
работы с личным составом органов внутренних дел и пути их
решения на современном этапе : учебное пособие / А. Р. Манукян. –
Краснодар : Краснодарский университет МВД России, 2017. – 74 с.

ISBN 978-5-9266-1310-7

Рассматриваются новые подходы к организации, принципам, формам
и методам индивидуально-воспитательной работы. Раскрываются
основные вопросы методики проведения мероприятий индивидуально-
воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел.

Для слушателей, обучающихся по программам профессиональной
подготовки и повышения квалификации, сотрудников органов внутренних
дел Российской Федерации.

УДК 37.034
ББК 74.68

ISBN 978-5-9266-1310-7

© Краснодарский университет
МВД России, 2017
© Манукян А. Р., 2017

Введение

Решающую роль в обеспечении законности и правопорядка в стране, несмотря на недостатки социально-экономического развития общества и государства, коррупцию, высокий уровень преступности, пробелы и коллизии в законодательстве, управлении, играют подразделения ОВД. Личностные качества сотрудников ОВД становятся фактором национальной безопасности, что предопределяет настоятельную потребность с первых дней службы, обучения создать такую культурную среду, которая максимально стимулировала бы развитие их интеллекта, воли, трудолюбия, ответственности, нравственно-эстетических качеств. Именно поэтому руководство страны, министр внутренних дел РФ в качестве приоритетных направлений работы называют кардинальное изменение работы с кадрами. Никакие результаты нельзя улучшить, не повысив качество, уровень профессионализма, степень самоотдачи личного состава на службе. Вот почему в управленческой деятельности ОВД особое место всегда занимала воспитательная работа с личным составом.

От воспитательной работы в ОВД зависит уровень развития личности сотрудника, становление его духовно-нравственных, умственных, профессиональных, физических и других качеств, а следовательно, и уровень развития общества в целом, его социальное благополучие.

Реформирование Министерства внутренних дел Российской Федерации значительно увеличило роль воспитательной работы в ОВД, поскольку повысились требования к профессиональному уровню и личностным качествам руководителей всех уровней и сотрудников полиции. Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции»¹, определяющий основные направления реформирования ОВД, задает высокие и конкретные требования к работе российских полицейских, их профессиональным и личностным качествам, специальной и психологической подготовленности к службе, сопряженной с риском, высокими физическими и психическими перегрузками, обусловленными ситуаци-

¹ О полиции: федер. закон от 7 февр. 2011 г. № 3-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2011. № 7. Ст. 900.

ями экстремальности и напряженности, негативно влияющими на поведенческие реакции сотрудников и их эмоциональное состояние.

Реформа правоохранительной системы, ряд резонансных происшествий среди личного состава, имевших место в последние годы на почве психической неустойчивости отдельных сотрудников ОВД, свидетельствуют об актуальности исследования особенностей индивидуально-воспитательной работы с личным составом ОВД. На сегодняшний день сложилась исключительно сложная обстановка, в которой осуществляют свои задачи сотрудники ОВД. Девиации, профессиональные деформации личности сотрудников не только заметны, но и опасны как для общества, так и для самой системы МВД России.

Глава 1. Теоретические основы индивидуально-воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел

1.1. Понятие, сущность воспитания и его роль в формировании личности сотрудника органов внутренних дел

В последнее время в обществе все более осознается ведущая роль воспитания. В самом широком смысле воспитание – это особая, целенаправленная организация взаимодействия между наставником и воспитанником при активной деятельности не только воспитателя, но и воспитуемого по овладению социальным опытом, ценностями¹. Воспитание – непрерывный, длительный процесс. Его результаты не следуют непосредственно за воспитательным воздействием, а носят отсроченный характер. Поскольку эти результаты являются следствием не только внешних воздействий, но и собственного выбора, воли воспитуемого, они трудно предсказуемы.

Воспитательную работу следует рассматривать как четко спланированную, целостную систему основанных на методах педагогической науки и сочетающихся с индивидуальными особенностями личности мер, способствующих ее социальному и профессиональному совершенствованию. Воспитательная работа должна обеспечивать рост индивидуального, духовного и нравственного уровня, правопослушного поведения в целях обеспечения возможности успешного выполнения возложенных на сотрудника ОВД служебных обязанностей.

Воспитательный процесс реализуется как сложная система мероприятий, которая включает в себя следующие элементы:

- определение целей и задач;
- разработка содержания воспитания, его основных направлений;
- применение действенных методов;

¹ См.: Островский Э.В., Чернышова Л.И. Психология и педагогика / под ред. Э.В. Островского. М., 2005. С. 287.

формулировка принципов, ведущих установок, регулирующих все элементы системы воспитания.

Главной целью воспитательной работы в системе МВД России является формирование всесторонне развитой, профессионально подготовленной, морально и психологически устойчивой, компетентной личности сотрудника ОВД. Указанная цель реализуется посредством выполнения следующих основных задач:

формирование государственно-правового мировоззрения;
мобилизация личного состава ОВД на успешное выполнение оперативно-служебных задач, укрепление законности и дисциплины;

воспитание уважения к истории, культуре, языку, традициям народов России;

воспитание у сотрудников ОВД необходимых профессиональных качеств;

обеспечение дифференцированного подхода в организации и проведении воспитательной работы с разными категориями личного состава;

формирование здорового морально-психологического климата в коллективах ОВД;

использование возможностей общественных организаций ОВД в сфере воспитательной работы;

психологическое обеспечение работы с кадрами;

формирование и поддержка позитивного общественного мнения о деятельности ОВД¹.

В специальной литературе в области педагогики системы МВД России подчеркивается, что воспитание сотрудников ОВД представляет собой воздействие на их сознание, чувства, волю с целью формирования у воспитуемых профессионально значимых морально-психологических качеств, привычек, норм поведения, отвечающих требованиям несения службы².

Х.Х. Лойт и В.М. Шамаров понимают воспитательную работу в ОВД как «целенаправленную деятельность руководителей всех рангов, сотрудников кадровых и воспитательных аппаратов,

¹ См.: Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации: учеб. / под общ. ред. В.Я. Кикотя. М., 2009. С. 48.

² См.: Караваев А.Ф., Кильмашкина Т.Н. Введение в педагогику органов внутренних дел: учеб. пособие. Омск, 2002. С. 3.

общественных институтов по формированию у личного состава высоких гражданских, морально-психологических и профессиональных качеств, мобилизации его на успешное выполнение оперативно-служебных задач, укрепление законности и служебной дисциплины»¹.

В соответствии с подп. 48 п. 12 Положения о Министерстве внутренних дел Российской Федерации² воспитательную работу с личным составом ОВД организует МВД России.

Одной из наиболее важных составляющих процесса воспитания сотрудника ОВД является индивидуально-воспитательная работа с личным составом, которая проводится руководителями и командным составом всех уровней с подчиненными. Необходимость проведения индивидуальной воспитательной работы с личным составом обусловлена индивидуальными особенностями каждого сотрудника. Конкретно увязанная с решением служебных задач, она направлена в первую очередь на формирование в коллективах здорового морально-психологического климата, предупреждение нарушений законности и дисциплины, повышение профессионализма сотрудников, их ответственности за выполнение служебных обязанностей.

Под индивидуальной воспитательной работой А.В. Толкачев предлагает понимать «систему целенаправленных мер индивидуального воспитательного воздействия со стороны руководящего состава органов и учреждений, органов воспитательной работы, психологических служб, а также общественных формирований и наставников на конкретную личность сотрудника в целях всестороннего изучения его личных качеств, способностей, индивидуальных особенностей, интересов, потребностей, характера, темперамента; развития навыков и качеств, необходимых для успешного выполнения служебных задач; обеспечения сознательной дисциплинированности и законности в практической деятельности каждого сотрудника»³.

¹ Шамаров В.М., Лойт Х.Х. Воспитательная работа с личным составом органов внутренних дел / под ред. А.А. Прошина. М., 2000. С. 7.

² См.: Вопросы Министерства внутренних дел Российской Федерации: указ Президента РФ от 1 марта 2011 г. № 248 // Собр. законодательства РФ. 2011. № 10. Ст. 1334.

³ Толкачев А.В. Теория и практика воспитания сотрудников органов внутренних дел: дис. ... д-ра пед. наук. М., 2002. С. 112–113.

Значение индивидуально-воспитательной работы во всей системе воспитательного процесса с сотрудниками ОВД состоит в следующем.

1. Повседневная и конкретная индивидуальная воспитательная работа помогает лучше изучить человека, детально и конкретно разобраться с каждым в отдельности, глубже узнать, как реально воспринимаются предъявляемые требования. Выявление слабых и сильных сторон сотрудника позволит определить конкретные меры, с помощью которых можно оказывать воспитательное воздействие на него.

2. Индивидуальная воспитательная работа позволяет формировать внутреннюю убежденность человека, а затем судить об эффективности передаваемых ему знаний, рекомендаций, которые реализуются сотрудником в практической деятельности.

3. Использование в индивидуально-воспитательной работе системы «руководитель – подчиненный» способствует повышению их взаимной ответственности.

4. Индивидуально-воспитательная работа предоставляет возможность проводить повседневную работу по формированию у каждого сотрудника ОВД высоких профессиональных и нравственных качеств, совершенствованию служебного мастерства, что является одной из предпосылок развития наставничества в ОВД, необходимость дальнейшего совершенствования которого обусловлена приходом на службу большого количества молодых сотрудников.

Основные **функции** системы индивидуально-воспитательной работы в ОВД:

диагностическая, позволяющая индивидуализировать методы воспитания и способствовать развитию самосознания сотрудника ОВД;

социально-профессиональная, способствующая становлению социально-профессионального самосознания сотрудника ОВД как представителя определенной социальной и профессиональной общности;

обучающая, способствующая самопознанию, самооценке, развитию навыков построения взаимоотношений в коллективе;

формирующая, служащая формированию профессиональных качеств сотрудника ОВД;

развивающая, способствующая выявлению и развитию общих и специальных способностей, индивидуальных особенностей и стиля деятельности;

адаптирующая, способствующая включению сотрудников ОВД в социальные и профессиональные отношения в коллективе;

валеологическая, позволяющая сохранять здоровье сотрудников ОВД, прививать им ценности здорового образа жизни, оптимистического эмоционального фона, психологической устойчивости.

Воспитательная работа с личным составом ОВД должна строиться на основе тщательного учета индивидуальных психологических свойств личности. Вся система индивидуально-воспитательной работы предопределяет изучение личных качеств подчиненных, что выступает первоначальным элементом всего воспитательного процесса.

При изучении личных качеств сотрудников ОВД обычно проводятся соответствующие мероприятия:

анализ документов, в том числе личного дела, аттестационных листов, характеристик с последнего места учебы (работы, службы);

анализ результатов деятельности и поведения; деятельность и поведение военнослужащих могут изучаться как непосредственно (в процессе наблюдения со стороны или включения в совместную деятельность), так и опосредованно (в процессе выяснения мнения коллег, в общение с которыми включен данный сотрудник ОВД);

личные беседы с сотрудником ОВД.

Сложность индивидуально-воспитательного процесса с личным составом ОВД состоит в том, что он начинается не с «чистого листа», а ведется со взрослыми, в основном сформировавшимися людьми, имеющими определенный опыт; обусловлен множеством факторов – организационных и внеорганизационных; протекает не только как плановый процесс, а происходит на протяжении всей жизни, деятельности; требует высоко педагогической квалификации всех, кто участвует в воспитательном процессе и влияет на него; во многом зависит от самого воспитываемого, от его желания совершенствоваться, взаимодействовать с помогающими ему в этом людьми.

Указанные причины создают трудности в оценке эффективности индивидуально-воспитательной работы в ОВД. В качестве критериев эффективности рассматриваются и уровень воспитанности сотрудника, нравственность, степень развития личности и коллектива. Но поскольку на личность влияет множество как внутренних, так и внешних факторов, нельзя признать указанные критерии единственно верными. Представляется, что для оценки эффективности индивидуально-воспитательной работы с личным составом ОВД нужно учитывать и организационные критерии (содержание и объем воспитательной работы, целесообразность воспитательных мероприятий и др.).

1.2. Структура индивидуально-воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел

Выявляемая в процессе гуманитарного научного исследования структура любого объекта (индивидуально-воспитательная деятельность не является исключением) представляет собой не что иное, как объясняющую модель, которая в большей мере является не точной копией реальности, а инструментом познания реальности, а потому, как тонко подметил У. Эко, «структура не объективна, но наделена смыслом»¹.

Индивидуально-воспитательная работа с личным составом ОВД обладает четко выраженной структурой, которая представляет собой набор взаимосвязанных элементов: субъект, объект, цели и задачи, направления воспитательной работы, формы и методы, результат воспитательной работы (приложение 1). Все элементы индивидуально-воспитательной работы связаны между собой, что обусловлено сущностью воспитательного процесса. При отсутствии хотя бы одного из указанных элементов система воспитательной работы с личным составом ОВД перестает функционировать.

Субъектами индивидуального воспитательного процесса с личным составом выступают руководители ОВД, сотрудники подразделений по работе с личным составом, непосредственные

¹ См.: Эко У. Отсутствующая структура. Введение в семиологию. СПб, 1998. С. 213.

начальники подчиненных, наставники. Должностные регламенты указанных субъектов содержат положения об их обязанности организовывать и проводить воспитательную работу. Следует отметить, что к воспитательной работе могут также привлекаться и сотрудники подразделений собственной безопасности, которые ответственны за профилактику нарушений законности в деятельности личного состава ОВД.

В работе с личным составом ОВД особая роль принадлежит воспитательным аппаратам – специализированным подразделениям, организующим и непосредственно осуществляющим работу по формированию государственно-правового мировоззрения, профессионально-нравственному, правовому и патриотическому воспитанию и формированию культуры межнациональных отношений, эстетическому воспитанию.

Воспитательный аппарат службы по работе с личным составом – иерархически организованная и централизованно управляемая система специализированных структурных подразделений и сотрудников воспитательных аппаратов органов, подразделений и учреждений внутренних дел, профессиональная деятельность которых направлена на реализацию прикладной воспитательной работы¹.

На воспитание сотрудников ОВД оказывают влияние и так называемые внешние субъекты: общество в целом, средства массовой информации, органы государственной власти и местного самоуправления, общественные объединения и окружающие сотрудника люди (семья, родственники, друзья и т. д.).

Именно субъекты определяют направления воспитательной работы, которые характеризуются содержанием проводимых с личным составом мероприятий. С сотрудниками проводятся работы по правовому, профессионально-нравственному, психологическому, патриотическому, эстетическому воспитанию и т. д.

В структуру индивидуально-воспитательной работы с личным составом входит и такой компонент, как управление, которое осуществляется субъектами и имеет нормативно-правовую основу. Учитывая, что нормативно-правовая база по воспитательной ра-

¹ См.: Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел / под ред. В.Я. Кикотя, А.М. Столяренко. М., 2012. С. 116.

боте в ОВД слабо развита и носит в основном рекомендательный характер, управление воспитательной работой орган внутренних дел строит самостоятельно, опираясь на свои воспитательные традиции, деятельность субъектов и их общностей.

В качестве объекта воспитательного воздействия выступает конкретный сотрудник, отдельные категории сотрудников, а также коллектив ОВД. В зависимости от объекта определяются и методы воспитания. Так, например, если объектом воспитательного воздействия выступает сотрудник ОВД, то процесс воспитания направлен на его сознание, какие-либо личностные качества; в то время как воспитательная работа в коллективе в большей степени направлена на налаживание межличностных взаимоотношений, на формирование здорового климата в коллективе, ориентирована на успешное выполнение служебных задач.

Индивидуально-воспитательная работа направлена на изучение личности сотрудника, его положительных черт и качеств, уровня профессионализма, а также отрицательных качеств, которые затрудняют выполнение служебных обязанностей.

Цели и задачи проведения индивидуальной воспитательной работы с личным составом ОВД обусловлены необходимостью выработки профессиональных и личностных качеств сотрудников ОВД, направленных на реализацию возложенных на них служебных обязанностей.

Цель – компонент системы воспитания, именно она определяет и другие элементы системы. **Целью** индивидуально-воспитательной работы является выявление: личного отношения сотрудника к своим служебным обязанностям, сослуживцам, коллективу; проблем личностного и бытового характера; информации о нарушении уставных правил взаимоотношений; особенностей межличностного, межнационального и межрелигиозного общения.

Талантливый педагог-новатор Е.Н. Ильин в связи с этим предложил простую и оригинальную «формулу» индивидуальной воспитательной работы, на основании которой выделял три ее важнейшие грани:

человековЕдение («ведать», всесторонне изучать личность);
человековИдение (знать, «прощупывать» глазом воспитуемого);

человековедение (владеть практическими навыками непростого искусства вести за собой к высотам идеалов воспитания).

Цель индивидуально-воспитательной работы с личным составом ОВД предполагает решение следующих задач:

установление круга лиц, ответственных за проведение индивидуально-воспитательной работы с личным составом;

составление общего плана индивидуально-воспитательной работы в ОВД;

разработка плана и организации обучения лиц, занимающихся индивидуально-воспитательной работой;

издание приказа по ОВД об организации индивидуально-воспитательной работы;

выбор методов и форм индивидуального воспитания сотрудников ОВД;

определение сотрудников ОВД, в отношении которых требуется проведение обязательной индивидуально-воспитательной работы в первоочередном порядке;

анализ и контроль состояния и результатов индивидуально-воспитательной работы;

обобщение и распространение положительного опыта индивидуально-воспитательной работы.

Необходимо помнить, что указанные задачи решаются не поэтапно, а комплексно и гармонично.

Цели и задачи определяют и содержание воспитательной работы. В реализации поставленных целей и задач задействованы все субъекты воспитания.

Формы и методы воспитательной работы могут быть различными и зависят от профессиональных и личностных качеств воспитуемого, с их помощью непосредственно реализуются цели и задачи воспитания личного состава ОВД.

Результатом воспитательного воздействия на личный состав ОВД должно стать достижение тех целей и задач, которые поставлены МВД России перед субъектами воспитания. Оценка эффективности воспитательной работы осуществляется с учетом следующих показателей:

результаты оперативно-служебной деятельности;

состояние законности и служебной дисциплины, оценка жалоб юридических и физических лиц на деятельность и сотрудников ОВД;

уровень общественного престижа ОВД;

состояние морально-психологического климата и сплоченности в коллективе;

состояние организации психологической работы с личным составом;

состояние организации социальной работы и правовой защиты личного состава.

Результативность воспитательной работы оценивается по степени воздействия воспитательной работы на профессиональную деятельность сотрудника, т. е. на качество выполнения им служебных обязанностей и соблюдение законности и дисциплины, а также в зависимости от уровня развития личности сотрудника (так называемые качественные показатели результата воспитательной работы). Вместе с тем, при оценке результативности воспитательной работы с личным составом ОВД используются и количественные показатели, такие как количество проведенных воспитательных мероприятий, число сотрудников, участвующих в них, показатели оказания социальной помощи сотрудникам и т. п.

Только взаимосвязь рассмотренных элементов структуры индивидуально-воспитательной работы позволяет получить положительные результаты и добиться решения поставленных задач.

1.3. Формы и методы индивидуально-воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел

В решении многообразных воспитательных задач положительно зарекомендовали себя самые распространенные формы и методы воспитания подчиненных.

Воспитательная работа с личным составом ОВД, как и любая другая воспитательная деятельность, невозможна без применения методов воспитания, с помощью которых реализуются цели и задачи воспитательного процесса. Методами воспитания являются способы воздействия на сознание, чувства, волю и поведение со-

трудников ОВД для выработки у них определенных целью воспитания качеств.

Выбор того или иного метода воспитания обусловлен целью воздействия, индивидуально-психологическими особенностями сотрудника, характером сложившихся с ним отношений, конкретной ситуацией, возрастными особенностями воспитуемого и уровнем его воспитанности (приложение 2). Выбор метода воспитания, пожалуй, – наиболее деликатная задача стратегии и тактики воспитательного процесса личного состава ОВД. При выборе того или иного метода следует помнить, что руководители, отвечающие за индивидуально-воспитательную работу с личным составом, должны знать, как тот или иной метод воспитательного воздействия влияет на сотрудника и как он воспринимается им.

Наиболее эффективными традиционными методами индивидуального воспитательного воздействия на личный состав ОВД являются убеждение, пример, упражнение, включение сотрудников в различные виды деятельности, поощрение, критика и самокритика, принуждение и др.

Основным методом воспитательного процесса является *метод убеждения*, с помощью которого формируется мировоззрение, сознательность и убежденность личности. Убеждение – такой способ воздействия на сознание, волю, чувства и поведение сотрудников ОВД, который разъясняет факты и явления общественной жизни, формирует взгляды на окружающий мир¹. Метод убеждения реализуется в различных формах: лекциях, беседах, разъяснениях, советах, аргументированной рекомендации, личного или коллективного примера. Наиболее убедительным, на наш взгляд, является личный пример руководителя, его деловых качеств, справедливого отношения к коллективу единства слов и дела.

Наиболее эффективный способ убедить сотрудника в чем-либо – обсудить с ним в доверительном разговоре вопросы, выражая неподдельный интерес к его делам. При этом важную роль играет умение правильно ставить вопросы. Удачно поставленный вопрос может помочь собеседнику осознать, что ему нужно сде-

¹ См.: Правовая работа в военных организациях: практ. учеб.-метод. изд. / под общ. ред. О.В. Дамаскина. М., 2006. С. 151.

лать для улучшения сложившейся ситуации, обрисовать проблемы, которые нужно разрешить, чтобы получить желаемое, признать, что предлагаемый ему вариант действий – наилучшее средство для решения этих проблем.

При реализации метода убеждения в ходе монолога или диалога необходимо соблюдать следующие правила:

личная убежденность в том, что необходимо довести до личного состава;

правдивость, точность и достоверность того, о чем говорится;
ясность и доступность речи;

знание и всесторонний учет индивидуальных и групповых особенностей сотрудников ОВД;

умение расположить к себе людей, завоевать их доверие.

К методу убеждения близок *метод внушения*. Внушение – целенаправленное, неаргументированное воздействие. Внушение тем более действенно, чем выше авторитет внушающего. Если руководитель обладает значительным авторитетом, каждое его слово воспринимается «на веру» и не требует особой аргументации, оно «осваивается» сотрудником и становится как бы частью его сознания, его убеждением.

Убеждение и внушение являются методами формирования тех или иных качеств сознания, результаты активности которого проверяются и закрепляются практической деятельностью сотрудников ОВД. Вместе с тем, любые установки сознания или навыки поведения ослабевают или даже утрачиваются, если они не стимулируются морально и материально. Таким образом, немаловажное значение в процессе индивидуального воспитания личного состава ОВД должно отводиться *методу стимулирования – поощрению*.

Поощрение сотрудника повышает его личное достоинство, авторитет в глазах окружающих. Поощрение может носить как моральный, так и материальный характер. В настоящее время материальные стимулы благоприятно сказываются на повышении профессиональной мотивации сотрудников ОВД. Однако использование метода поощрения в процессе воспитания личного состава должно быть обосновано, поскольку незаслуженное поощрение может отрицательно сказаться на воспитательном процессе.

Например, не следует поощрять сотрудников за выполнение элементарных служебных обязанностей.

В воспитательном процессе имеет место и применение *метода принуждения*. Особенность данного метода заключается в том, чтобы побудить сотрудников, нарушающих законы и нормы морали, добросовестно выполнять свои служебные обязанности, задания руководителей и т. д. В качестве мер принуждения по отношению к личному составу ОВД могут быть использованы взыскания, предупреждение о привлечении к ответственности, запреты и т. д.

При девиантном поведении сотрудника ОВД применяется *метод наказаний*. Нужно помнить основное правило: поощрение в общем всегда должно превалировать над наказанием. При этом исключительно важно учитывать психологический нюанс, заключающийся в том, что человек, совершивший проступок, в значительно меньшей степени воспринимает свою вину, чем окружающие.

В процессе воспитания молодых сотрудников, проходящих стажировку в ОВД или недавно принятых на службу, широкое распространение получил *метод упражнений*, предусматривающий выполнение сотрудниками определенных поручений руководителя, которые способствуют повышению практического опыта, самостоятельности в решении служебных задач. Вместе с тем, следует помнить, что упражнения должны быть посылно выполнимыми для сотрудника, т. е. при применении данного метода необходимо учитывать возрастные и индивидуальные особенности воспитуемого.

Немаловажное значение в процессе индивидуального воспитания сотрудника ОВД придается *методу примера*. Данный метод используется в целях воздействия на сознание воспитуемого с помощью положительных примеров, которые могут служить образцом для подражания. В качестве примера может быть приведен личный пример руководителя, наставника, сослуживца и т. д. Применение в процессе воспитания сотрудника ОВД метода примера направлено на формирование у него стремления к самосовершенствованию.

Создание проблемных ситуаций поведения – *тренинговый метод* – помогает сотруднику проявить те или иные стороны своей

индивидуальности, свидетельствующие о его воспитанности. Например, могут быть созданы ситуации самооценки, самокритики, проявления отношения к другим людям, разрешения конфликтов, выбора наиболее приемлемого варианта действий, влияния среды, принятия ответственности, критики и т. д. Этот метод требует квалифицированной работы специалиста-психолога. Показатели здесь могут быть количественные и качественные. Первые отражают количество проведенных воспитательных мероприятий и число сотрудников, в них участвовавших, число сотрудников и семей, которым оказана социальная помощь, количество проступков, нарушений сотрудников, жалоб, заявлений, благодарностей от граждан и т. д. Качественными показателями являются: динамика результатов оперативно-служебной деятельности (рост или снижение ее уровня), социально-психологический климат в коллективе, уровень воспитанности сотрудников.

Традиционные методы воспитания: убеждение, стимулирование, требование, положительные примеры – не перестают быть эффективными и действенными, хотя и требуют разработки инновационных технологий.

Эффективность любого воспитательного процесса зависит от формы его организации. Воспитательная работа с сотрудниками ОВД может носить как индивидуальный, так и коллективный характер.

Воспитательная работа в коллективе предполагает проведение различных лекций, семинаров, собраний, инструктажей, спортивных и культурно-массовых мероприятий, встреч с выдающимися сотрудниками и т. д.

Наиболее эффективными в процессе воспитания личного состава ОВД, безусловно, являются индивидуальные формы воспитания, которые имеют неоспоримое преимущество перед другими формами, поскольку предоставляют возможность своевременно менять тактику организации воспитания личного состава ОВД с учетом конкретных условий. К ним можно отнести личное общение, наставничество.

В процессе *общения* воспитателя и воспитуемого наибольшей эффективностью обладают понимающая и директивная формы общения. Понимающая (диагностическая) форма общения ориентирована на понимание собеседника, его уважение, на от-

сутствие негативных оценок его состояния, высказываний. Директивное общение направлено на психологическое воздействие для достижения определенных целей.

Большое значение для эффективности общения имеют навыки определения видов коммуникационных каналов и владение технологией их использования в процессе коммуникации. Визуальный, аудиальный, кинестический способы наблюдения имеют свои особенности восприятия и передачи информации. Важно также и выявление преимущественного вида коммуникации: вербального, невербального с индивидуальной окраской паралингвистической и экстралингвистической системы знаков (тон, диапазон голоса, темп речи и ее эмоциональность, паузы, покашливание и т. д.). Слова, которые произносят люди, в определенной мере формируют события.

Одной из наиболее распространенных форм индивидуально-воспитательной работы с личным составом ОВД в настоящее время выступает *наставничество*, представляющее собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников органов, подразделений, учреждений системы МВД России по подготовке сотрудников (стажеров) к самостоятельному выполнению служебных обязанностей.

Цель, задачи и порядок реализации института наставничества в системе подготовки кадров для МВД России определены приказом МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1139 «Об утверждении Положения об организации наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации»¹. В указанном Положении определены категории сотрудников (стажеров), над которыми устанавливается наставничество:

лица, впервые принятые на службу в ОВД на должности рядового, младшего и среднего начальствующего состава, а также выпускники образовательных организаций системы МВД России;

лица, перемещенные по службе на вышестоящую должность, либо на вышестоящую (равнозначную) должность в другую службу, если исполнение новых должностных обязанностей требует дополнительных знаний и практических навыков;

¹ См.: Об утверждении Положения об организации наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 24 дек. 2008 г. № 1139. Доступ из справочной правовой системы Консультант Плюс.

лица, ранее уволенные из органов (подразделений) и вновь принятые на службу.

Такая классификация лиц, в отношении которых устанавливается наставничество, вполне объяснима, поскольку необходимо помочь им адаптироваться к работе в коллективе, понять специфику служебной деятельности и наработать профессиональные навыки.

Целенаправленная и плодотворная индивидуально-воспитательная работа зависит прежде всего от личности воспитателя. Поэтому наставник назначается из числа сотрудников структурного подразделения, в котором проходит службу сотрудник (стажер), имеющих высокие показатели в оперативно-служебной деятельности, обладающих значительным профессиональным и жизненным опытом, проявляющих способности к воспитательной работе и пользующихся авторитетом в коллективе. К работе с молодыми специалистами привлекаются также ветераны ОВД в качестве общественных наставников-консультантов для оказания помощи и содействия наставникам и сотрудникам (стажерам).

Наставник назначается на 6 месяцев. Он обязан заполнять специальный дневник: разработать поквартальный план работы с наставляемым, который утверждается начальником ОВД, и организовать работу в соответствии с данным планом. На основе типовой программы организации наставничества по специальности составляется индивидуальный план обучения и воспитания сотрудника (стажера) (приложение 3). Индивидуальный план обучения и воспитания сотрудника (стажера) составляется совместно с руководителем структурного подразделения, в котором проходит службу сотрудник (стажер), на весь период наставничества, который занимает от 3 месяцев до года без учета времени первоначальной подготовки или переподготовки сотрудника (стажера).

По истечении 6 месяцев наставник должен дать характеристику молодому сотруднику и сделать вывод о том, может ли он осуществлять деятельность, связанную, например, с расследованием уголовных дел. На основании выводов наставника будет решаться вопрос о дальнейшем пребывании сотрудника в подразделении. По итогам наставничества подготавливается отчет, который утверждается заместителем начальника органа (подразделения) по работе с личным составом, и приобщается к личному делу сотрудника (приложение 4).

Институт наставничества способствует раскрытию личных и деловых качеств молодых специалистов, поэтому сотрудники ОВД постоянно совершенствуют институт наставничества, максимально используя его возможности для передачи необходимых практических навыков молодым сотрудникам, имеющим стаж службы в ОВД менее года, а также для формирования у них добросовестного отношения к исполнению служебных обязанностей.

В процессе индивидуальной воспитательной работы с личным составом ОВД может использоваться *поручение*, что способствует развитию нравственных и профессиональных качеств сотрудника. Поручение должно быть четко сформулировано, иметь практическое значение для служебной деятельности. Выполнение тех или иных поручений руководителя позволяет сотруднику проявить активность, придает уверенность в случае успешного выполнения поставленной задачи.

В рамках индивидуально-воспитательной работы с личным составом ОВД зачастую могут быть выявлены причины нарушений законности и служебной дисциплины и выработаны профилактические меры в отношении как конкретного нарушителя, так и всего служебного коллектива; при этом наиболее эффективны *служебные проверки*¹. Служебная проверка представляет собой меру дисциплинарного принуждения, которая проводится по факту грубого нарушения сотрудником служебной дисциплины, при необходимости наиболее полного и всестороннего исследования обстоятельств совершения дисциплинарного проступка, гибели сотрудника, получения им ранений, травм, применения и использования оружия, а также в случае возбуждения в отношении сотрудника уголовного дела или дела об административном правонарушении в целях устранения причин и условий, приведших к совершению преступления или административного правонарушения.

Каждая форма индивидуально-воспитательной работы с личным составом направлена на решение конкретных воспитательных задач, способствует формированию у сотрудников определенных качеств и умений.

¹ См.: Основы работы по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел / под ред. В.Л. Кубышко. М., 2008. С. 48.

Все формы и методы индивидуально-воспитательной работы с личным составом ОВД направлены на выполнение поставленных перед ОВД задач. Выбор, предпочтение тех или иных методов и форм воспитания личного состава ОВД, та или иная их комбинация зависят от конкретной ситуации, направления воспитания, личностных особенностей воспитуемых. Поэтому лица, ответственные за воспитательную работу с личным составом ОВД, должны овладевать всей совокупностью воспитательных методов, находить такие их комбинации, которые в наибольшей степени соответствуют конкретной ситуации, помнить, что шаблоны в воспитательном процессе недопустимы. Умелое сочетание всех форм и методов воспитания способствует успеху воспитательной работы с личным составом ОВД.

Выбирая формы и методы воспитания, следует помнить, что в процессе воспитательной деятельности необходимо исходить из существующего направления процесса жизнедеятельности сотрудника, воспитательный процесс должен соответствовать направлению процесса развития и становления личности. При соблюдении этих правил предъявляемые воспитателем требования, рекомендации, запреты воспринимаются. В результате возникает оптимальное соотношение между внешним воздействием и внутренней активностью человека, что приводит к правильной организации поступков, поведения в общественной жизни и профессиональной сфере.

1.4. Принципы индивидуального воспитания сотрудников органов внутренних дел и особенности их реализации в современных условиях

Любая деятельность, в том числе индивидуально-воспитательная, должна основываться на совокупности определенных принципов. Принципы индивидуального воспитания – это общие руководящие идеи, исходные нормативные требования к организации воспитательного процесса, которые учитываются во всех его компонентах. Они возникают на основе исторического опыта и формулируются в результате научного исследования воспитательного процесса в его многообразных проявлениях. Принципы

индивидуального воспитания сотрудника ОВД обусловлены целями воспитания, которые, в свою очередь, зависят от потребностей людей, общества и государства.

Знание принципов воспитательной работы позволяет грамотно решать поставленные задачи, эффективно использовать имеющиеся методы воспитательного воздействия, а также прогнозировать результаты воспитательной работы с личным составом ОВД.

Специалисты выделяют следующие принципы, на которые опирается воспитательный процесс:

- связь воспитания с жизнью и деятельностью сотрудника;
- опора на положительное в личности и коллективе;
- целеустремленность воспитания;
- воспитание в коллективе и через коллектив;
- единство воспитания и самовоспитания;
- требовательность к личности и ее уважение;
- индивидуальный и дифференцированный подход в воспитании;
- единство и согласованность воспитательных воздействий¹.

Вся воспитательная работа с личным составом ОВД подчинена действию *принципа индивидуального и дифференцированного подхода*, который имеет важное методологическое значение для индивидуальной воспитательной работы. Основными требованиями данного принципа являются следующие:

глубоко и всесторонне знать индивидуальные особенности каждого сотрудника и с учетом их организовывать воспитательную работу;

всесторонне знать групповые особенности сотрудников и учитывать их в воспитательной работе;

определять сотрудникам задания в соответствии с их индивидуально-психологическими особенностями, прогнозируя их отношения и поведение;

наряду с другими формами и методами, широко использовать индивидуальную воспитательную работу с каждым сотрудником, активно использовать воспитательные возможности коллектива;

¹ См.: Основы организации воспитательной работы с личным составом ОВД: учеб. пособие / под общ. ред. В.Я. Кикотя. М., 2008. С. 40.

постоянно анализировать итоги воспитательной работы, своевременно вносить коррективы в методику воспитания с учетом меняющихся индивидуальных и групповых особенностей сотрудников и т. д.

В процессе воспитания личного состава ОВД немаловажную роль играет *принцип единства* всех компонентов, образующих воспитательный процесс. Воспитание системно и зависит от целостности и взаимосвязанности целей, задач, форм и методов воспитания, согласованности воспитательных воздействий, единства действий всех, кто оказывает воспитывающие влияния. В соответствии с указанным принципом индивидуально-воспитательная работа с сотрудником ОВД должна строиться на основе сочетания различных компонентов воспитания. Так, например, процесс воспитания должен сочетаться с самовоспитанием, метод убеждения гармонизировать с методом поощрения и т. п. Этот принцип предполагает не изолированное, а комплексное применение всех составляющих, всех звеньев многогранного воспитательного процесса с личным составом ОВД.

Вся индивидуально-воспитательная работа с личным составом ОВД должна быть построена на *принципе уважения и соблюдения прав и свобод человека и гражданина*. Применяемые в процессе воспитания методы и формы не должны ущемлять конституционные права и свободы сотрудника, должны носить гуманный характер и учитывать индивидуальные особенности воспитуемого. Чтобы у сотрудника сформировалась не только готовность, но устойчивая потребность в выполнении первого требования к профессиональной деятельности полицейского (соблюдение и уважение прав и свобод человека и гражданина), необходимо, чтобы это требование в процессе воспитательной деятельности выполнялось по отношению к нему.

В процессе индивидуального воспитания сотрудника ОВД важную роль играет принцип *систематичности, непрерывности и обязательности воспитательного процесса*. Принцип систематичности требует обеспечения постоянства и последовательности воспитательных мероприятий, взаимосвязи между ними, применения нескольких форм и методов воспитания в течение длительного времени. Любое воспитательное воздействие должно осуществляться систематически, а не время от времени. Цели и задачи индивидуального воспитания могут быть достигнуты лишь при условии регулярного проведения воспитательных мероприятий.

Процесс индивидуального воспитания сотрудника ОВД должен сопровождаться *активной деятельностью* воспитуемых. Руководитель, наставник лишь помогает овладеть культурой профессиональной деятельности, но он не может вместо сотрудников выполнять эту деятельность. Поскольку развитие человека происходит только в процессе его собственной активной деятельности, руководители, лица, ответственные за воспитательную работу с личным составом ОВД, сохраняя свои руководящие позиции, должны выступать в роли организатора разнообразных видов деятельности, стимулировать и поощрять действия личного состава.

Из данного принципа вытекает и *творческий характер* воспитательной работы с личным составом ОВД. Воспитательная работа всегда носила и должна носить творческий характер, воспринимая выработанные рекомендации и предложения, но основываясь на индивидуальных условиях их применения. Сотрудники ОВД остро нуждаются в самореализации, в выражении своих чувств и эмоций. Эта потребность имеется в любом возрасте, при любом социальном положении, при любой занимаемой должности. Одним из вариантов самовыражения является самостоятельная творческая деятельность, получившая широкое распространение среди личного состава ОВД. Так, например, традиционные местные конкурсы художественной самодеятельности вылились во Всероссийский конкурс «Щит и Лира».

В системе принципов индивидуального воспитания сотрудников ОВД выделяется также *принцип самовоспитания*. Самовоспитание является неотъемлемым элементом воспитательного процесса личного состава ОВД, который состоит в самостоятельной, целенаправленной деятельности, ведущей к наиболее полной реализации, развитию и совершенствованию личности. Воспитание без самовоспитания, без открытости сотрудника воспитательным воздействиям, без его желания двигаться вместе с воспитателем к единой цели неэффективно. Эффективность самовоспитания напрямую зависит от того, насколько сотрудник воспитан и требователен к себе, насколько он способен трезво оценивать свои достоинства и недостатки, имеющиеся знания и опыт, делать соответствующие выводы.

Роль руководителя, наставника в процессе индивидуального воспитания заключается в побуждении сотрудника к развитию, стремлению к самовоспитанию, помощи ему в необходимых случаях, что обуславливает реализацию *принципа сотрудничества* воспитателя и воспитуемого. Указанный принцип предлагает совместный поиск оптимальных путей профессионального развития для каждого сотрудника в реальных обстоятельствах, опору на сильные стороны воспитуемого, развитие индивидуального стиля его деятельности, мышления и общения. В процессе сотрудничества происходят обмен социально-профессиональными ценностями и в равной мере утверждение индивидуальности и интересов другого человека, который не может рассматриваться в качестве средства для достижения чьих-либо целей.

Персональная ответственность руководителей всех уровней за организацию и состояние индивидуально-воспитательной работы также выступает в качестве принципа воспитательного процесса, поскольку без ответственности со стороны руководящего состава невозможно обеспечить достижение результатов воспитания. Персональная ответственность за организацию, проведение и состояние воспитательного процесса с личным составом возложена на руководителей всех уровней, а также на их заместителей по кадровой и воспитательной работе.

Указанные принципы индивидуального воспитания личного состава ОВД тесно связаны между собой, демонстрируют целостность и единство воспитательного процесса и способствуют повышению его эффективности. Воспитание только тогда можно признать эффективным, когда оно строится на точном и неукоснительном соблюдении вышеобозначенных принципов. Реализация принципов на каждом этапе индивидуального воспитания личного состава позволит интегрировать процессы социализации-индивидуализации сотрудника, планировать работу по его профессиональному совершенствованию в русле целостной системы его развития.

Индивидуально-воспитательная деятельность, опирающаяся на выделенные главные принципы, не только способна обеспечить профессиональную готовность к реализации принципов профессиональной деятельности, но и ориентирована на всестороннее развитие и воспитание сотрудника ОВД как субъекта и человека общественного – личности.

Глава 2. Организационно-правовые основы индивидуально-воспитательной работы с сотрудниками различных категорий и служб органов внутренних дел

2.1. Планирование индивидуально-воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел как фактор повышения ее эффективности

Важной предпосылкой успешной воспитательной работы с личным составом ОВД является четкое планирование этой работы, поскольку без планирования индивидуально-воспитательная работа теряет свою целенаправленность и эффективность, а следовательно, становится невозможным достижение главной цели – конкретного результата. Планирование в значительной мере предопределяет результаты и эффективность системы воспитательной работы в ОВД. Целенаправленное и четкое планирование помогает избежать многих ошибок в индивидуально-воспитательной работе с личным составом.

Планирование индивидуально-воспитательной работы с личным составом ОВД осуществляется на основе Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»¹, приказов и распоряжений руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, а также указаний, предложений и рекомендаций управления по работе с личным составом ДГСК МВД России.

Каждый руководитель должен четко знать, что эффективность индивидуальной воспитательной работы с личным составом ОВД во многом зависит от следующих основных факторов:

1) правильной расстановки воспитателей (в первую очередь она определяется структурой ОВД и должностным положением воспитателя);

¹ См.: О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30 нояб. 2011 г. № 342-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2011. № 49. Ч. 1. Ст. 7020.

2) плановости работы (ежеквартальное планирование и учет индивидуально-воспитательной работы с работниками осуществляются в тетрадах индивидуально-воспитательной работы соответствующих начальников);

3) уровня подготовки воспитателей, которые должны обладать знаниями основ педагогики и психологии, владеть методикой проведения индивидуальной работы (в связи с этим в любом ОВД обязательным элементом воспитательной работы должно стать обучение лиц, которые занимаются индивидуальным воспитанием сотрудников);

4) изучения и распространения положительного опыта индивидуально-воспитательной работы;

5) умения применять разнообразные формы и методы воздействия на сотрудников с учетом их личностных особенностей.

Составление плана индивидуально-воспитательной работы – важнейший этап воспитательной работы в ОВД. План является своего рода программой действий субъектов воспитательного процесса. Формированию плана должна предшествовать глубокая аналитическая работа, на основе которой формулируется программа конкретных действий на определенный период времени, предусматривающая мероприятия, которые должны быть осуществлены субъектами воспитательного процесса с конкретными категориями и личностями сотрудников.

В качестве основополагающих (базовых) в вопросах планирования и осуществления индивидуально-воспитательной работы с личным составом ОВД следует рассматривать следующие положения:

строгое соблюдение прав и свобод человека;

гуманное отношение к сотрудникам на основе строгого соблюдения основных положений закона, определяющих их правовой статус;

развитие инициативы сотрудников в вопросах поддержания надлежащего порядка при исполнении служебных обязанностей;

обеспечение комплексного характера воспитательного процесса;

забота о сохранении и развитии социально полезных связей сотрудников;

повышение материально-ресурсного обеспечения воспитательного процесса сотрудников ОВД.

Планирование воспитательной работы с личным составом ОВД должно осуществляться на основе следующих принципов: целеустремленности, систематичности, конкретности, оптимистичности, научности, индивидуальности, последовательности, разнообразия применяемых форм и методов воспитания.

Планирование индивидуально-воспитательной деятельности позволяет определить роль каждого сотрудника в достижении результатов воспитательного воздействия на личный состав ОВД, повысить ответственность исполнителей за конкретное направление воспитательной работы, облегчить контроль за проведением индивидуально-воспитательной работы, а также оценить эффективность воздействия тех или иных воспитательных мероприятий.

Структура и содержание плана индивидуально-воспитательной работы зависят от многих факторов: количества сотрудников в ОВД, стажа их работы, индивидуальных особенностей личности и т. д. В плане индивидуально-воспитательной работы должны найти отражение порядок подготовки к ее проведению, основные направления воспитательного воздействия (правовое, профессионально-нравственное, патриотическое и т. д.), формы воспитательной работы.

Реализация запланированных мероприятий по воспитанию личного состава должна осуществляться на основе организационно-распорядительных документов, в которых указываются время, место проведения мероприятия, ответственные лица. Составляемый план воспитательной работы должен предусматривать материальное и техническое обеспечение проводимых мероприятий по воспитанию личного состава.

Вместе с тем, планирование не должно ограничиваться лишь составлением планов. Это творческий процесс, не прекращающийся на протяжении всей работы с сотрудниками ОВД, являющийся составной частью профессиональной деятельности руководителей ОВД и основанный на совместной деятельности сотрудников подразделений по работе с личным составом, непосредственных начальников структурных подразделений, настав-

ников и воспитываемых сотрудников, осознавших цели и задачи совместной воспитательной деятельности.

Следует помнить, что эффективность индивидуально-воспитательной работы зависит не только и не столько от планирования индивидуальных воспитательных мероприятий, сколько от профессионализма и уровня подготовки самих воспитателей. Именно поэтому в целях совершенствования и повышения эффективности индивидуально-воспитательной работы необходимо регулярно осуществлять подготовку лиц, занимающихся индивидуальной воспитательной работой с личным составом ОВД. Такая подготовка может проводиться через обучающие занятия, деловые игры, тренинги, семинары по обмену опытом, конференции с привлечением более опытных воспитателей из числа руководящего состава, педагогов, ученых, преподавателей, на которых могут быть подробно исследованы вопросы планирования и организации индивидуальной работы, методика изучения личности сотрудника ОВД, рассмотрен положительный опыт воспитательной работы других правоохранительных органов (ФСИН, прокуратура), обоснована целесообразность применения тех или иных методов воспитательного воздействия на личный состав и др.

2.2. Руководство воспитательной работой в системе органов внутренних дел

Под руководством индивидуально-воспитательной работой в ОВД принято понимать целенаправленное воздействие всех субъектов воспитательного процесса на сознание, чувства, волю и поведение личного состава с целью формирования необходимых черт и качеств современного сотрудника ОВД.

Организация воспитательной работы с личным составом ОВД и руководство этим процессом в настоящее время осуществляются на трех уровнях. Первый уровень представлен Департаментом государственной службы и кадров МВД России, который возглавляет генерал-лейтенант внутренней службы В.Л. Кубышко (структура Департамента представлена в приложении 5). Данный орган является центральным аппаратом управления и организа-

ции воспитательной работы, основными функциями которого являются:

анализ морально-психологического состояния личного состава, соблюдения дисциплины и законности в органах и подразделениях внутренних дел, обеспечения социально-правовой защиты сотрудников;

разработка и реализация концепции воспитательной работы в ОВД, других программных документов в области работы с личным составом;

разработка рекомендаций по различным направлениям воспитательной работы – развития наставничества, деятельности формирований общественной самодеятельности ОВД, сохранения и развития традиций;

осуществление информационно-аналитического обслуживания воспитательной работы в ОВД;

организация методического обеспечения общественно-государственной подготовки сотрудников;

проведение лекционной пропаганды, оформление наглядной агитации;

обеспечение популяризации героики службы в ОВД, пропаганда самоотверженных поступков личного состава;

организация переподготовки и повышения квалификации сотрудников воспитательных аппаратов;

подготовка соответствующих документов и материалов в органы государственной власти и управления Российской Федерации, заинтересованные инстанции, средства массовой информации, общественные организации¹.

Второй уровень – воспитательные аппараты отраслевых структур МВД России, УВД субъектов Российской Федерации, УВД на транспорте и др., которые осуществляют воспитательную работу во входящих в них структурах, органах. Так, например, основными задачами Управления по работе с личным составом УМВД России по Владимирской области являются:

¹ См.: Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел / под ред. В.Я. Кикотя, А.М. Столяренко. М., 2012. С. 116, 118.

организация работы по отбору, обучению, расстановке и воспитанию кадров в аппарате УМВД России и территориальных органах МВД России на районном уровне;

организация профессиональной подготовки личного состава, развитие спортивно-массовой работы, специального профессионального обучения, подготовки специалистов для направления в образовательные организации МВД России, подготовки сотрудников, направляемых для выполнения служебно-боевых задач, в том числе в зоны локальных конфликтов за пределы Российской Федерации;

организация морально-психологического обеспечения среди личного состава, ориентированного на формирование у сотрудников верности присяге, неукоснительное соблюдение Конституции и законов Российской Федерации, образцовое выполнение служебного долга;

профилактическая работа по предупреждению чрезвычайных происшествий и дисциплинарных проступков, совершаемых сотрудниками органов и подразделений УМВД России;

проведение конкурсов профессионального мастерства, обучение резерва руководящих кадров номенклатуры УМВД России; осуществление контроля:

а) за комплектованием кадрами органов и подразделений внутренних дел области в соответствии с нормативными правовыми и действующими законодательными актами Российской Федерации;

б) за профессиональной подготовкой в органах и подразделениях УМВД России;

в) за обеспечением развития личности сотрудников, их правовой, социальной и психологической защиты в оперативно-служебной деятельности, проведением государственно-правового информирования личного состава и мероприятий по укреплению законности и дисциплины в органах и подразделениях внутренних дел.

Третий уровень представляют воспитательные аппараты, другие структуры и должностные лица территориальных органов и подразделений внутренних дел.

Проведение воспитательной работы с подчиненными является служебной обязанностью каждого руководителя, т. е. руко-

водство индивидуально-воспитательной работой с личным составом ОВД возложено на начальника ОВД. Перед руководителем в рамках воспитательного процесса стоит задача повысить морально-психологические и боевые качества, необходимые для выполнения служебных обязанностей, обеспечить формирование у сотрудников соответствующего мировоззрения, а также достижение высоких результатов на службе.

Для эффективного осуществления воспитательной работы с личным составом начальник ОВД должен:

- выработать стратегию и план воспитательной работы на определенный период времени;

- спрогнозировать результаты индивидуально-воспитательной работы;

- скоординировать усилия всех субъектов, отвечающих за проведение воспитательной работы в ОВД;

 - обучить методике воспитательной работы ответственных лиц;

 - постоянно контролировать и оценивать результаты индивидуально-воспитательной работы;

- периодически подводить итоги воспитательного процесса и по необходимости вносить коррективы в план воспитательной работы.

Помимо этого, начальник ОВД выстраивает общую схему организации воспитательной работы; отвечает за проведение воспитательной работы с сотрудниками; определяет реальные цели и задачи воспитания; организует и контролирует процесс воспитания личного состава; принимает решения по подбору и расстановке кадров; оценивает ход и результаты воспитательной работы; принимает непосредственное участие в индивидуальном воспитании подопечных. Указанные моменты фиксируются в соответствующем управленческом решении – приказе, директиве или распоряжении.

Прямой задачей каждого руководителя является выявление и устранение искривлений в поведении и деятельности подчиненных, своевременная оценка появившейся в коллективе негативной тенденции и разработка мер для ее преодоления (административные, информационно-воспитательные, кадровые, финансово-экономические и др.), что достаточно эффективно лишь в случае, если руководитель имеет четкое представление о моральном потенциале, моральном состоянии вверенного ему служебного коллектива.

Непосредственная организация индивидуально-воспитательного процесса возложена на заместителя начальника по работе с личным составом, кадровые и воспитательные подразделения. Главная задача заместителя по работе с личным составом состоит в том, чтобы обучить всех субъектов воспитательной работы различным формам и методам индивидуального воспитания. Заместитель, в соответствии со своими служебными обязанностями, должен знать профессиональные и личностные качества каждого сотрудника ОВД, определять конкретные направления воспитательной работы с личным составом, наиболее эффективные формы и методы воспитания, ставить перед коллективом определенные задачи по реализации стратегии и плана воспитательной работы и т. д.

В целях координации индивидуально-воспитательной работы руководитель ОВД постоянно контактирует со своим заместителем путем обмена мнениями о результатах, достигнутых в ходе выполнения служебных задач, заслушивания заместителей о принятых мерах по совершенствованию воспитательной работы в коллективе, проведения занятий по актуальным вопросам воспитания личного состава.

Особенно важно, что в процессе такого общения заместители руководителя по работе с личным составом могут высказывать собственные мнения и предложения по активизации индивидуально-воспитательного процесса, что оказывает благоприятное воздействие на микроклимат в коллективе ОВД.

Эффективность руководства индивидуальной воспитательной работой с личным составом ОВД во многом обуславливается имиджем руководителя ОВД. Имидж руководителя связывается в первую очередь с высоким профессионализмом, наличием определенного культурного уровня, управленческой подготовки, интеллигентности, развитых моральных и нравственных личностных качеств. Руководителю необходимо обладать широким кругозором, свободой и вариативностью мышления, «незашоренным» сознанием, высокими организаторскими качествами, футурологической способностью предвидеть и предвосхищать¹.

¹ См.: Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации: учеб. / под общ. ред. В.Я. Кикотя. М., 2009. С. 204.

Большинство из названных умений и навыков приобретаются не в ходе обучения в образовательных организациях системы МВД России, а, вырабатываются в процессе накопления жизненного (в том числе профессионального) опыта и посредством самовоспитания и саморазвития.

Роль начальника ОВД в процессе воспитания личного состава очевидна и не вызывает сомнения. Однако следует помнить, что повышение эффективности индивидуальной воспитательной работы зависит не только от руководителей и их заместителей по работе с личным составом, а от совместных усилий всех субъектов воспитательного процесса. Руководство и координация индивидуально-воспитательной работой дают должный эффект только тогда, когда они компетентны, конкретны, научно обоснованы и осуществляются с учетом накопленного воспитательного опыта.

Глава 3. Основные направления индивидуально-воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел и пути ее совершенствования в современных условиях

3.1. Правовое воспитание сотрудников органов внутренних дел

Происходящие в российском обществе социально-экономические преобразования послужили предпосылками создания реального правового государства, построение которого немыслимо вне контекста формирования правосознания населения.

В последнее время наблюдается тенденция роста противоправного поведения сотрудников ОВД: ими совершаются тяжкие преступления, возрастает количество фактов коррупции, злоупотреблений должностными полномочиями. Имеют место случаи превышения должностных полномочий, выражающиеся в грубости и цинизме в обращении с гражданами, а также в незаконном применении оружия, физической силы и специальных средств. Нарушение права человека на неприкосновенность личности свидетельствует о низком уровне правосознания и правовой культуры сотрудников ОВД.

МВД России в последнее время предпринимает всевозможные попытки, чтобы избавиться от нарушителей служебной дисциплины и законности в ОВД, качественно и количественно нормализовать уровень служебной дисциплины сотрудников ОВД, который остается крайне низким на протяжении практически 15 лет. Следует согласиться с В.Л. Кубышко, который в рамках решения вопросов модернизации кадрового обеспечения отмечает: «Вместе с тем, несмотря на принимаемые меры, сложившаяся система работы с кадрами не отвечает предъявляемым требованиям, оказывает недостаточное влияние на результаты оперативно-служебной деятельности. ЧП и преступления, совершаемые сотрудниками, наносят огромный ущерб авторитету и имиджу

ОВД. Особенно широкий общественный резонанс вызывают ДТП с участием личного состава»¹.

В связи с этим особую роль в индивидуально-воспитательной работе с сотрудниками ОВД играет правовое воспитание, призванное сформировать должный уровень правосознания – понимания необходимости неукоснительно следовать требованиям и предписаниям правовых норм.

Президентом РФ утверждены Основы государственной политики Российской Федерации в сфере развития правовой грамотности и правосознания граждан², в которых конкретизированы принципы и основные направления развития правовой грамотности и правосознания граждан. Они направлены на повышение уровня правовой культуры населения, в том числе сотрудников ОВД, формирование традиции безусловного уважения к закону, правопорядку и суду, добропорядочности и добросовестности как преобладающей модели социального поведения, а также на преодоление правового нигилизма в обществе, который препятствует развитию России как современного правового цивилизованного государства.

Признаками развитого правосознания являются наличие у сотрудника ОВД глубоких юридических знаний, умений, позволяющих воссоздать объективную, неискаженную картину юридически значимой ситуации, преобладание позитивных правовых чувств, настроений, эмоций в восприятии правовой деятельности, позитивные оценки политики государства, активная реализация правовых норм, развитая правовая культура.

Необходимо отметить, что правомерное поведение определяется не только знанием закона, но и осознанием собственных поступков, сознательностью поведения, повышенным чувством справедливости и законности. Оно связано с оценкой права, которая может быть негативной, нейтральной, позитивной. Именно оценка определяет правомерность поведения сотрудника ОВД.

¹ Кубышко В.Л. Новая кадровая политика – требование времени // Полиция России. 2013. Спецвыпуск. С. 48.

² См.: Основы государственной политики Российской Федерации в сфере развития правовой грамотности и правосознания граждан: утв. Президентом РФ 28 апр. 2011 г. № Пр-1168 // Рос. газ. 2011. 14 июля.

Деформация правосознания может проявиться у сотрудников ОВД в недооценке права (правовой негативизм), в безответственном, легкомысленном отношении к требованиям закона (правовой инфантилизм), в активном неприятии норм права (правовой нигилизм)¹. Дефекты правового сознания являются одной из причин правонарушений и профессиональной деформации сотрудников ОВД. Речь идет о деформации правосознания, в поисках причин которой следует обращаться к его основным компонентам, которые складываются под влиянием всего процесса правовой социализации в соотношении с комплексом личностных свойств. Ученые отмечают, что «необходим адекватный анализ правового сознания сотрудников органов внутренних дел, поскольку они наделены весьма значительными полномочиями, при превышении которых или при злоупотреблении которыми существенно нарушаются права граждан»².

Еще в советский период ученые обращали внимание на необходимость правового воспитания сотрудников правоохранительных органов. Так, например, Ю.И. Стецовский, исследуя процессуальные и общие гарантии прав несовершеннолетнего обвиняемого на защиту, особо выделял «идеологические гарантии, которые заключаются в воспитании должностных лиц... в духе глубокого демократизма... Мысль о том, что закон свят и во всех случаях подлежит обязательному исполнению, внедряется в сознание каждого должностного лица»³.

Правовое воспитание – это, прежде всего, целенаправленная систематическая деятельность государства, его органов и служащих, общественных объединений по формированию и повышению правовой культуры. Правовое воспитание является неотъемлемой частью профессионального воспитания и представляет собой процесс выработки устойчивых правовых идей и принципов правосознания сотрудника ОВД. Правовое воспитание призвано сформировать необходимые знания, правовые установки и с их

¹ См.: Иванова А.М. Психосемантика индивидуального правосознания курсантов образовательных учреждений МВД России: дис. ... канд. псих. наук. СПб, 2006. С. 70.

² Пушкарев С.А. Правовые ценности в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел: дис. ... канд. юрид. наук. Ростов н/Д, 2009. С. 94.

³ Стецовский Ю.И. Вопросы права несовершеннолетнего обвиняемого на защиту в стадии предварительного расследования: учеб. пособие. Волгоград, 1979. С. 40–41.

помощью добиться качественного выполнения сотрудниками ОВД своих служебных задач. Цель правового воспитания сотрудников ОВД реализуется через решение задачи формирования глубокого уважения к праву, законам, законности, т. е. правовой воспитанности.

Основными особенностями, непосредственно обуславливающими специфику правового воспитания сотрудников ОВД, являются:

проведение в жизнь политики государства и участие в осуществлении его функций;

реализация права не только в форме соблюдения, исполнения, использования, но и в форме применения;

принятие решений в ситуациях, детально не урегулированных законом, в том числе экстремальных;

правовое сознание;

правильное применение на практике, в процессе правоохранительной деятельности нормативных документов, регламентирующих работу¹.

Знание правовых норм и принципов, уважение к закону, убежденность в социальной полезности и необходимости правовых предписаний, в обязанности их строгого и неукоснительного соблюдения, исполнения во многом определяют характер правового поведения сотрудника ОВД, правомерность его поступков и действий.

Значение правового воспитания для личного состава ОВД состоит в том, что оно является важным комплексным компонентом механизма правовой социализации личности в процессе усвоения, принятия и реализации субъектами правовых ценностей общества, идей, переживаний, чувств и эмоций людей, а также правовых оценок, норм и моделей поведения².

Правовую воспитанность нельзя сводить только к соблюдению нормативных правовых актов. Правовоспитательная деятельность опирается на иерархию жизненных ценностей лично-

¹ См.: Канунникова Н.Г. Актуальные проблемы правового воспитания полицейских в условиях реформирования МВД России // Административное право и процесс. 2012. № 10. С. 36.

² См.: Титаренко Т.А. Формирование правовой культуры сотрудников ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2011. № 3(46). С. 49.

сти в процессе правового воспитания¹. Задачи правового воспитания определяют практическую работу по формированию правовой культуры. Существует множество способов, форм, методов и путей ее осуществления.

Из всех перечисленных ранее форм индивидуально-воспитательной работы с личным составом ОВД в процессе правового воспитания наиболее приемлемыми, на наш взгляд, являются лекции и семинары по правовым вопросам. Проблемные семинары и рабочие совещания рассчитаны на события, оказывающие влияние на работу и требующие подробного обсуждения. На таких мероприятиях могут быть освещены основные требования служебной дисциплины и законности, изменения в законодательстве Российской Федерации, разъяснены нормы административного, уголовного и уголовно-процессуального законодательства, предусматривающие ответственность сотрудников ОВД, даны комментарии по отдельным коллизионным нормам и практике их применения, проанализированы конкретные примеры из судебной и правоприменительной практики и т. д. При обсуждении причин возникновения проблемных ситуаций акценты должны быть сделаны на накопленный опыт участников данных мероприятий, который может быть использован в процессе дальнейшей работы. Основная направленность такой работы – развитие взаимодействия теории и практики, включающего использование новейших знаний и проверенного на практике опыта.

Кроме проведения лекций, семинаров, предусматривается и информационно-пропагандистская работа, основная цель которой заключается в том, чтобы создать такие условия для сотрудников ОВД, в которых они смогут свободно ориентироваться в потоках социально и профессионально значимой информации. Она включает в себя Единый день государственно-правового информирования, еженедельное государственно-правовое и ежедневное оперативное информирование, подготовку комментируемых обзоров СМИ и материалов в Интернете, выпуск информационных бюллетеней и настенную печать.

¹ См.: Певцова Е.А. Правовая культура и правовое воспитание в России на рубеже XX–XXI веков. М., 2003. С. 102.

Вместе с тем, процесс правового воспитания, направленный на повышение правовой культуры, служебной дисциплины и законности личного состава ОВД, может сопровождаться проведением индивидуальных или коллективных тренингов, на которых сотрудники в условиях, максимально приближенным к реальным, должны выполнить поставленные перед ними задачи; кроме того, анализируются ситуации, в которых сотрудники были близки к нарушению служебной дисциплины, законности, а также причины и условия, побудившие их к этому.

Среди мер по правовому воспитанию сотрудников ОВД отдельные авторы выделяют:

проведение Дня дисциплины в органах или подразделениях, в которых допускается значительное число дисциплинарных проступков или царит нездоровая морально-психологическая атмосфера;

пропаганду высокопрофессионального исполнения служебных обязанностей;

организацию четкой и слаженной работы аттестационных комиссий;

использование института наставничества;

опору на суды чести рядового и начальствующего состава ОВД;

применение к нарушителям мер материального воздействия;

гарантии государственной защиты;

использование дисциплинарной практики¹.

Субъект и объект правового воспитания должны совместно осуществлять систематическое сопоставление цели правового воспитания с реально развивающейся правовой культурой воспитуемого, что позволит им совместно и своевременно корректировать целенаправленность воспитательных действий, своевременно совершенствовать их формы, средства и методы.

Нельзя пренебрегать и опытом правового воспитания, за долгие годы сформированного в других странах. Такой опыт, несмотря на специфику определяющих политико-правовую систему отдельно взятого государства показателей, имеет очень важное

¹ См.: Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел / под ред. В.Я. Кикотя, А.М. Столяренко. М., 2012. С. 159–161.

праксиологическое значение, прежде всего потому, что правовоспитываются люди, характеризующиеся в своей общей массе схожестью психофизиологических особенностей, мировоззренческих, ценностных ориентаций, материальных потребностей и др.¹

Особое внимание в процессе правового воспитания личного состава следует уделять вопросам социальной защиты сотрудников ОВД. В социальном государстве институт социальной защиты выступает как обязательный атрибут, призванный способствовать реализации человеком своих прав и свобод. Как отмечается в научной литературе, целью современного Российского государства является обеспечение благополучия граждан, создание условий, гарантирующих достойную жизнь и свободное развитие человека². В связи с этим социальная защита населения, несомненно, является одной из основных функций современного государства. Главное назначение данной функции – обеспечение общественного благополучия, достойной жизни и развития граждан, а также создание равных возможностей для всех граждан в достижении этого благополучия.

МВД России является активным участником выполнения подпрограмм «Развитие мер социальной поддержки отдельных категорий граждан» и «Совершенствование социальной поддержки семьи и детей» государственной программы Российской Федерации «Социальная поддержка граждан», утвержденной постановлением Правительства РФ 15 апреля 2014 г. № 296³.

Эффективность механизма социальной защиты сотрудников ОВД напрямую связана с качеством правового регулирования вопроса социальной защиты данной категории государственных служащих, с наличием и адекватностью процедур реализации мер социальной защиты сотрудников, расширением сферы судебного контроля. Одним из наиболее существенных моментов в повышении эффективности деятельности органов социальной защиты

¹ См.: Матевосова Е.К. Правовое воспитание как средство борьбы с правовым нигилизмом: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2012. С. 131.

² См.: Михайлюк П.А. Административно-правовое регулирование социальной защиты сотрудников органов внутренних дел в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. С. 74.

³ Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Социальная поддержка граждан»: постановление Правительства РФ от 15 апр. 2014 г. № 296 // Собр. законодательства РФ. 2014. № 17. Ст. 2509.

является юридическая компетентность всех субъектов правоотношений: и работников муниципалитетов, и самих сотрудников¹.

Гарантии социальной защиты сотрудников ОВД закреплены в Федеральном законе от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»², к ним относятся: денежное довольствие, пенсионное обеспечение, обеспечение жилыми помещениями, качественным медицинским обслуживанием и др. Указанные гарантии способствуют формированию благоприятного морально-психологического состояния сотрудников, их сосредоточенности на выполнении служебных обязанностей, совершенствованию профессионального мастерства.

Федеральными законами созданы необходимые условия, чтобы сотрудники ОВД чувствовали себя, с одной стороны, социально значимыми, с другой – социально защищенными. Вместе с тем, представляется, что усиление ответственности и повышение профессионализма стража правопорядка должно сопровождаться адекватным улучшением условий его служебной деятельности. Вполне логично предположить, что только механического повышения денежного содержания недостаточно для того, чтобы получить честного, порядочного и высокоидейного сотрудника ОВД.

В целях морально-психологического обеспечения деятельности сотрудников ОВД проводится планомерная социальная работа с детьми сотрудников органов внутренних дел, погибших при исполнении ими служебных обязанностей. Сотрудники ОВД должны быть уверены, что их семьи (в первую очередь дети) будут надлежащим образом защищены и обеспечены в случае, если они погибнут при исполнении своих обязанностей. При этом, как отмечает Б.Ю. Дерешко, такая уверенность имеет важное значение не только для повышения уровня ответственности и качества выполнения обязанностей сотрудниками ОВД и военнослужащи-

¹ См.: Кочеткова Н.Д. Административно-правовое обеспечение социальной защиты сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. С. 14.

² О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2011. № 30. Ч. 1. Ст. 4595.

ми, но и для обеспечения эффективности противодействия преступности, охраны общественного порядка и общественной безопасности, а также повышения уровня обороноспособности страны¹.

Представляется, что в вопросах социальной защиты сотрудников ОВД не лишним было бы использовать зарубежный опыт организации полицейской службы, основанный на том, что уровень обеспеченности сотрудников повышается с течением службы, а по ее завершении предоставляется весьма привлекательный и престижный социальный пакет. Такой подход обеспечивает стабильность полицейских кадров и, соответственно, стимулирует мотивацию добросовестной службы.

3.2. Профессионально-нравственное воспитание личного состава органов внутренних дел

Выполнение служебного и гражданского долга требует от сотрудника ОВД качеств, отвечающих современным требованиям: быть образованным, высококультурным человеком, обладающим глубокими профессиональными умениями и знаниями в области таких наук, как социология, политика, право, экономика, этика, психология и педагогика. Только при этих условиях сотрудник ОВД может успешно выполнять поставленные перед ним государством цели и задачи, быть гарантом социальной справедливости.

В последние годы нередки случаи увольнения за проступки, порочащие честь и достоинство сотрудника ОВД. Экстремальные условия работы сотрудника ОВД, инициирующие развитие стресса, высокая эмоциональная насыщенность профессиональной деятельности при дефиците позитивных впечатлений, многолетнее профессиональное общение с правонарушителями могут создавать сложнейшую картину изменения личности сотрудника правоохранительных органов, которая отражает появление профессиональных деформаций.

¹ Дерешко Б.Ю. Правовые аспекты социальной работы с детьми сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск МВД России, погибших при исполнении ими служебных обязанностей (обязанностей военной службы) // Семейное и жилищное право. 2013. № 2. С. 16.

Основными признаками профессиональной нравственной деформации сотрудника ОВД являются:

правовой нигилизм, выражающийся в пренебрежительном отношении к требованиям закона;

утрача представления о нравственном смысле служебной деятельности;

поддержка ложной корпоративной солидарности, основанной на круговой поруке;

утрата личных перспектив в профессиональной деятельности; систематическое нарушение профессионально-этических норм поведения;

равнодушие к процессу и результатам служебной деятельности;

беспринципность в оценке нарушений служебной дисциплины, при выполнении служебного долга;

моральная нечистоплотность, следование двойным моральным стандартам;

уныние и пессимизм в коллективных настроениях;

недоброжелательность и зависть в отношении коллег;

индивидуализм, эгоизм, зависть, склочность, мелочность, конфликтность в отношениях;

использование элементов криминальной субкультуры в служебной деятельности;

нравственная распущенность, выражающаяся в пьянстве, бытовом разложении, аморальных поступках¹.

Развитию профессиональной деформации сотрудников ОВД способствуют три основные группы факторов: обусловленные спецификой служебной деятельности (властные полномочия, детальная правовая регламентация деятельности, психологические и физические перегрузки, особенности организации службы, недостаточное материальное вознаграждение, повышенная ответственность, экстремальность службы, профессиональные контакты с криминальными личностями), связанные с личностными особенностями сотрудников (завышенные личностные ожидания от службы, переоценка ее смысла, недостаточная профессио-

¹ См.: Харламова Н.Н. Социально-культурные условия профилактики профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел: дис. ... канд. пед. наук. Тамбов, 2009.

нальная подготовленность, жесткие профессиональные установки, развитие решительности при недостаточных самоконтроле и самокритичности, появление разочарования профессией), детерминированные социально-психологическими свойствами (неадекватный стиль руководства, напряженные, конфликтные взаимоотношения в коллективе, низкая общественная оценка деятельности и т. д.)¹.

В процессе профилактики профессиональной деформации сотрудников ОВД должны быть решены следующие задачи:

выработка профессионального иммунитета и высокой культуры в работе;

развитие нравственно-психической устойчивости и деловой направленности;

формирование установок на следование в работе кодексу профессиональной чести;

усовершенствование стиля и методов управления персоналом;

формирование оптимального морально-психологического климата в подразделениях ОВД.

Организаторам воспитательной работы каждый раз необходимо искать ответ на вопрос: «Как преодолеть те застойные явления, которые породили многочисленные негативные тенденции среди сотрудников ОВД?». В связи с этим для успешного выполнения сотрудниками ОВД возложенных на них задач необходима планомерная работа по формированию у личного состава высоких профессионально-нравственных качеств, служащих источником нравственно-ценностных ориентаций сотрудника. Сфера профессионально-нравственного воспитания является одной из самых сложных и проблемных областей управленческой деятельности руководителей ОВД, но именно в ней – ключ к решению задачи по формированию личности сотрудника ОВД, отвечающей требованиям времени и ожиданиям общества.

С точки зрения общей педагогики процесс нравственного воспитания – это целенаправленно организованное взаимодействие воспитателя и воспитуемого в соответствующих обстоятельствах жизни и деятельности, необходимое и достаточное для

¹ См.: Стригуненко Ю.В. Профессиональная деформация личности сотрудника милиции как угроза правовому порядку в современном российском обществе: дис. ... канд. соц. наук. Краснодар, 2010.

развития системы отношений воспитуемого к окружающей действительности и самому себе в соответствии с принципами и нормами морали¹.

Роль моральных элементов в поведении и деятельности сотрудников ОВД постоянно возрастает, поскольку нормы морали, нравственные убеждения, качества и чувства являются профессионально значимыми для любого сотрудника, чья деятельность напрямую связана с защитой прав и свобод человека и гражданина. Нравственное воспитание способствует формированию морального облика сотрудника, необходимого морально-психологического климата в коллективе, который стимулирует высоконравственные поступки, регулирует поведение личного состава ОВД, создает моральные предпосылки успешной служебной деятельности.

В нравственном воспитании сотрудников ОВД особую роль играет социальная среда. В отличие от иных направлений индивидуально-воспитательного процесса, нравственное воспитание не знает ни пространственных, ни временных границ, т. е. оно осуществляется повсеместно и постоянно. Фактически нет такого положения, когда бы человек не находился под моральным воздействием (благоприятным или неблагоприятным) окружающей среды, когда бы он сам не подвергал моральной оценке все то, что его окружает. Недооценка влияния объективных условий труда и быта на личность заметно сказывается на эффективности нравственного воздействия различных субъектов воспитания.

Важной отличительной чертой нравственного воспитания является то, что оно базируется на образцах, моральных идеалах и авторитетах, ему претят менторство, понукания, нравоучения, заучивание каких-либо истин вне связи с жизнью, реальными заботами человека. Особенность нравственного воспитания заключается и в том, что оно, бесспорно, является стержнем, сердцевиной, основой других направлений воспитательной работы (патриотического, правового, психологического и др.). При качественном, благоприятном осуществлении нравственного воспитания иные направления воспитания реализуются гораздо легче и эффективнее. Не случайно многие мыслители и педагоги про-

¹ См.: Леднев А.И. Оптимизация деятельности клуба по перевоспитанию нарушителей правил социалистического общежития в производственном коллективе: дис. ... канд. пед. наук. Ленинград, 1984. С. 94.

шлого и некоторые наши современники сводили всю воспитательную работу, по существу, к нравственному воспитанию¹.

Профессионально-нравственное воспитание направлено на формирование уважительного отношения к своим служебным обязанностям, мотивации к труду, нацеленности сотрудника на достижение высоких результатов, а также на профессиональную самореализацию личности, выработку профессионально-нравственного иммунитета и высокой культуры в работе, развитие нравственно-психологической устойчивости и деловой направленности у всех сотрудников ОВД.

В целях совершенствования профессионально-нравственного воспитания личного состава ОВД МВД России ежегодно организовывает Всероссийскую благотворительную акцию «Милосердие белых ночей», посвященную памяти сотрудников ОВД и военнослужащих внутренних войск МВД России, погибших при исполнении служебных обязанностей (обязанностей военной службы)².

3.3. Иные направления индивидуально-воспитательной работы с сотрудниками органов внутренних дел

Деятельность ОВД связана со значительным риском и характеризуется одним из наиболее высоких уровней экстремальности и профессионального стресса. Экстремальные ситуации в деятельности сотрудников ОВД возникают под воздействием служебно-боевых, криминальных и техногенных чрезвычайных обстоятельств; им приходится преодолевать чрезмерные физические и эмоциональные нагрузки. В связи с этим, проводя индивидуально-воспитательную работу с личным составом ОВД, особое внимание следует уделять психологическому состоянию сотрудников, поскольку в последние годы все чаще причиной происшествий с их участием является стресс и психическое расстройство.

¹ См.: Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации: учеб. / под общ. ред. В.Я. Кикотя. М., 2009. С. 152.

² См.: О благотворительной акции МВД России «Милосердие белых ночей»: распоряжение МВД России от 23 апр. 2013 г. № 1/3711. Доступ из справочной правовой системы Консультант Плюс.

Особенности профессиональной деятельности сотрудника ОВД, ежедневный риск и напряженная рабочая обстановка требуют поддержания его психоэмоционального состояния. Следовательно, в рамках индивидуально-воспитательной работы с личным составом своевременная психологическая помощь должна стать повседневной практикой.

Одним из основных средств формирования, поддержания и восстановления высокого морально-психологического состояния личного состава ОВД является психологическая подготовка – важнейший элемент комплексной системы воспитания, обучения и подготовки сотрудников ОВД. При этом у личного состава развиваются необходимые морально-психологические и служебно-профессиональные качества, способность хладнокровно и ответственно действовать в любой экстремальной обстановке, в непредвиденных обстоятельствах, противостоять негативному информационно-психологическому воздействию.

Психологическое сопровождение сотрудников и обеспечение их оперативно-служебной деятельности требуют внесения коррективов и определения перспективных направлений в работе психологов ОВД. При имеющихся нагрузках психологам необходимо уметь определять приоритеты на каждый период времени, устанавливать их очередность и правильно выбирать методы работы, не теряя при этом главную стратегическую цель – сохранение психического здоровья сотрудников. Очевидно, что такая цель обеспечит, во-первых, возможность выполнения прямых обязанностей ОВД, во-вторых – личную безопасность сотрудников во время несения службы, в-третьих – сохранение спокойствия граждан при взаимодействии с представителями полиции.

В целях совершенствования работы по морально-психологическому обеспечению деятельности сотрудников ОВД в 2013 г. в территориальные органы и образовательные организации МВД России поставлено 154 аппаратно-программных психодиагностических комплекса, 120 полиграфов, а также 115 комплектов оборудования для оснащения кабинетов психологической регуляции¹.

¹ См.: Доклад о результатах и основных направлениях деятельности Министерства внутренних дел Российской Федерации. М., 2014. С. 57.

Эффективность психологического воспитания сотрудников ОВД достигается путем проведения активной работы с руководителями и командным составом всех уровней с целью повышения их профессионально-психологической и управленческой компетентности. При этом особое внимание должно уделяться психологической подготовке указанной категории лиц, в частности:

изучению особенностей проявления личностных свойств, состояний, психических процессов в условиях повышенных стрессовых нагрузок;

выявлению признаков дезадаптаций, условий, приводящих к психологическим кризисам;

обучению антикризисному управлению, различным психологическим аспектам организационной деятельности, а также четкой и грамотной организации рабочего времени, своего (тайм-менеджмент) и подчиненных и т. п.;

обучению проводить мониторинг морально-психологического климата в коллективе и др.¹

Так, например, Департаментом государственной службы и кадров МВД России 29–20 июля 2014 г. был организован и проведен учебно-методический сбор с руководителями (старшими психологами) подразделений морально-психологического обеспечения, осуществляющими психологическую работу с личным составом ОВД, целью которого было совершенствование деятельности указанных подразделений и специалистов. В рамках сбора были проведены круглые столы на темы: «Актуальные проблемы психологической работы в территориальных органах МВД России» и «Актуальные проблемы психологической работы в образовательных организациях системы МВД России», в ходе которых были обсуждены проблемы психологической работы в территориальных органах МВД России и образовательных организациях МВД России, а также предложены пути их решения.

Конечным результатом процесса морально-психологического воспитания является формирование у сотрудников ОВД эмоционально-волевой и морально-психологической устойчивости и готовности к выполнению функциональных обязанностей,

¹ См.: Левашова Т.Н. Приоритетные направления в работе психологической службы органов внутренних дел в период реформирования // Юридическая психология. 2011. № 1. С. 30.

способности профессионально, с высокой степенью эффективности, решать все поставленные задачи.

Немаловажную роль в психологическом воспитании сотрудников ОВД играет и проведение профессионально-психологического отбора кандидатов на службу в ОВД. Еще английские исследователи отмечали, что на сотрудника ОВД возлагается больше ответственности, чем на других должностных лиц¹. Положительный опыт в решении данного вопроса имеется у США, где с начала 80-х гг. XX в. стали создаваться специальные центры по отбору кандидатов в полицию, в которых методы отбора отличаются от традиционных, связанных с различными тестами и собеседованиями. Основная задача состоит в выявлении личных качеств претендентов, важнейшими из которых считаются следующие: умение руководить, общаться, принимать адекватные решения, быть реальным лидером, обладать командным духом. Для определения этих качеств проводятся совместные дискуссии, индивидуальные беседы, проигрываются ситуации по ролям, инсценируются возможные при прохождении службы ситуации. Чем выше должность, тем сложнее упражнения. Во Франции, например, отбор кандидатов осуществляется через систему специальных экзаменов и основывается на тщательном изучении профессиональных и личных качеств кандидата².

Представляется, что использование зарубежного опыта в российской правовой действительности позволит уже на стадии отбора на службу в ОВД «отсеять» неподходящие кадры. Следует отметить, что первый шаг к этому уже сделан. Так, в Нижнем Новгороде создан Нижегородский Центр рекрутинга – пилотный проект МВД России по отбору кандидатов для службы в ОВД. Учитывая ожидания кандидата на службу, его мотивацию, уровень образования, физической подготовки и личностных особенностей, консультанты Центра – действующие сотрудники ОВД с опытом практической работы – порекомендуют кандидату наиболее подходящее ему подразделение для трудоустройства.

В 2013 г. наметилась положительная тенденция в комплектовании ОВД. По состоянию на 1 января 2014 г. некомплект лич-

¹ См.: Сборник переводов ВНИИ МВД СССР. М., 1968. № 62. С. 36.

² См.: Яковлев К.Л., Яковлева Е.И., Яковлева О.Н. Государственно-правовые основы организации правоохранительных органов зарубежных стран. М., 2011. С. 39, 43.

ного аттестованного состава составляет 3,8% (на 1 января 2013 г. – 3,9%). Количество сотрудников, принятых на службу, превысило число уволенных (49,6 тыс. и 47,6 тыс. соответственно)¹. Однако в современных условиях успешное функционирование сотрудников ОВД в значительной мере зависит не только от укомплектованности правоохранительных органов специалистами, но и от того, насколько безболезненно сотрудникам, особенно молодым, удастся адаптироваться к новым социальным и профессиональным условиям работы². Поэтому в процессе психологического воспитания личного состава ОВД особое внимание следует обращать на молодых сотрудников, которые наиболее подвержены синдрому «выгорания»³ во время их адаптации в период стажировки. С указанными сотрудниками необходимо проводить планомерную индивидуально-воспитательную работу с привлечением специалистов-психологов во избежание эмоционального шока, который может испытать молодой сотрудник при столкновении с реальной действительностью, не всегда совпадающей с его ожиданиями.

Сложность адаптации молодых сотрудников вызвана тем, что этот процесс требует от них активной и разносторонней деятельности: им предоставляется рабочее место, определяющее круг операций, которые предстоит освоить; они должны достаточно ориентироваться в служебной обстановке, уметь устанавливать деловые и личные контакты с людьми разного возраста и общественного положения и т. п. Все это требует изменения установившихся ранее привычек и представлений, усвоения новых образцов.

Основными факторами, от которых зависит ускорение процесса адаптации, являются характер и содержание служебной деятельности, уровень ее организации, перспективы роста молодого сотрудника, особенности коллектива, в который он входит. Сле-

¹ См.: Доклад о результатах и основных направлениях деятельности Министерства внутренних дел Российской Федерации. М., 2014. С. 53.

² См.: Кубышко В.Л. Основные направления кадровой работы в органах внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2012. № 1(48). С. 2.

³ О синдроме выгорания см. подробнее: Лебедев А.Н., Камнева Е.В., Буянова С.М. Влияние индивидуально-психологических особенностей на «профессиональное выгорание» сотрудников органов внутренних дел // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2012. № 3(7). С. 58–63.

довательно, важными направлениями работы с молодыми сотрудниками ОВД являются организация овладения профессиональным мастерством, обеспечение возможности профессионального роста, формирование отношений сотрудничества в коллективе, воспитание активной жизненной позиции молодых сотрудников.

Профессиональная адаптация сотрудников ОВД связана с процессом социализации, правовой социализации и правовой интуицией. Процесс подготовки, развития и совершенствования сотрудников ОВД имеет свои особенности, которые затрагивают, прежде всего, мотивационно-ценностную сферу. Ценности и мотивы сотрудников, как правило, гармонично представлены индивидуальной и социальной составляющими. Существенны изменения самооценки. Особенно она возрастает и часто становится необоснованно завышенной в период успешной профессиональной адаптации сотрудников, в последующем, с приобретением опыта, как правило, приближаясь к оптимальной величине¹.

Важным условием быстрой адаптации молодых сотрудников, предотвращения «профессиональной» деформации служит их вовлечение в активную общественную работу. Аппараты по работе с личным составом, общественные организации после выявления склонностей и интересов новичков предлагают им участие в художественной самодеятельности, других видах творчества, организуют и контролируют их досуг, заботятся об их профессиональном и нравственном становлении, о бытовых условиях жизни. Большую помощь в нравственном становлении молодых сотрудников могут оказать разрабатываемые на местах специальные памятки, инструкции, где излагаются вопросы профессиональной этики, нравственные требования к работникам, правила поведения на службе и в быту, даются рекомендации по самовоспитанию.

Важную роль в формировании правосознания сотрудника ОВД играет патриотическое воспитание. Патриотическое воспитание личного состава ОВД происходит на базе духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей, национального самосознания, почитания государственных символов и общепризнанных

¹ См.: Смирнов В.Н., Петухов Е.В. Психология в деятельности сотрудников правоохранительных органов. М., 2012. С. 59–60.

национальных святынь. Сотрудники ОВД обладают определенными полномочиями исполнительной власти, доносят до общества решения правительства, что предъявляет к их личности особые требования, в том числе высокой нравственности и убежденности в правильности реализуемых действий, верности государству.

В настоящее время патриотическое воспитание сотрудников ОВД осуществляется в рамках государственной программы «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2011–2015 годы»¹, являющейся продолжением предшествующих аналогичных государственных программ. В Программе отмечается, что проведение единой государственной политики в области патриотического воспитания граждан Российской Федерации обеспечивает достижение целей патриотического воспитания путем плановой, непрерывной и согласованной деятельности органов государственной власти, органов местного самоуправления и общественных организаций.

В соответствии с приказом МВД России от 3 ноября 2006 г. № 875 «О дальнейшем совершенствовании взаимодействия органов и подразделений МВД России с ветеранскими организациями органов внутренних дел и внутренних войск МВД России»² к работе по патриотическому воспитанию личного состава ОВД активно привлекаются ветераны ОВД: проводятся торжественные встречи, демонстрируются материалы о подвигах ветеранов, открываются музеи боевой славы и т. д.

Содержание патриотического воспитания определяется основными компонентами структуры личности воспитуемых. Когнитивный компонент патриотического воспитания ориентирует на развитие патриотического сознания через усвоение патриотических ценностей (общекультурных, морально-нравственных, правовых и др.) и фундирующих их знаний, закладывающих основы целостного восприятия своей Родины, Отечества, народа,

¹ См.: О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2011–2015 годы»: постановление Правительства РФ от 5 окт. 2010 г. № 795 // Собр. законодательства РФ. 2010. № 41. Ч. 2. Ст. 5250.

² О дальнейшем совершенствовании взаимодействия органов и подразделений МВД России с ветеранскими организациями органов внутренних дел и внутренних войск МВД России: приказ МВД России от 3 нояб. 2006 г. № 875. Доступ из справочной правовой системы Консультант Плюс.

«землячества», к таким знаниям относятся: историко-географические, культурно-правовые, психолого-педагогические, этические, эстетические, экологические, профессионально-трудовые и т. д.

Деятельностный компонент патриотического воспитания личного состава ОВД направлен на формирование соответствующих установок поведения и общения, сопряженных с выполнением, в соответствии с Конституцией РФ, гражданских обязанностей, долга по защите Отечества; занятия производительным трудом в различных его формах на благо страны и народа; охрану и восстановление природных богатств.

Потребностно-мотивационный компонент ориентирован на развитие креативных способностей, направленных на улучшение функционирования различных сфер жизни и деятельности Российского государства, населяющих его наций и народностей; развитие патриотических взглядов и убеждений; формулирование соответствующих целей настоящей и будущей жизни и деятельности. Потребностно-мотивационная сфера эволюционирует в процессах самообразования, самосовершенствования, самоуправления. Включаясь в эти процессы, сотрудник ОВД не только раскрывает свой личностный потенциал, но и наполняет его новыми связями, расширяет пределы использования в теоретической и практической деятельности, укрепляет фундамент дальнейшего прогресса¹.

Современные условия профессиональной деятельности сотрудников ОВД не позволяют в достаточной мере проявлять патриотические качества. Причинами недостаточной эффективности патриотического воспитания в деятельности сотрудников ОВД являются:

отсутствие системности в реализации патриотического воспитания;

недостаточное использование потенциала педагогики;

ограничение служебной деятельности и полномочий нормативными актами, необходимостью действовать по приказу;

низкий уровень психолого-педагогической подготовки должностных лиц и др.

¹ См.: Патриотизм современной российской молодежи: концептуальные основания и технологии воспитания / под ред. И.В. Бочарникова. М., 2013. С. 70.

Все это не позволяет уделять большого внимания развитию чувства патриотизма. В то же время в самой структуре деятельности ОВД заложены условия для формирования патриотизма: традиции и ритуалы, существующие у сотрудников, принятие присяги, вручение званий, атрибутика и др.¹ Воспитательное воздействие ритуалов заключается в том, что они олицетворяют в службе в ОВД самоотверженность, самопожертвование и смелость при выполнении профессионального долга перед Родиной и народом. Ритуалы приобщают сотрудников к героическому прошлому, воспитывают чувство патриотизма, формируют высокие моральные качества, вдохновляют на выполнение профессионального долга по охране общественного порядка и борьбе с преступностью. Воспитательное значение ритуалов в настоящее время возрастает, что выражается в участии сотрудников в торжественных ритуалах, демонстрирующих любовь к Родине, самоотверженности и укреплении боевого духа, братстве и сплоченности руководителей и подчиненных, готовности бдительно стоять на страже Закона.

Сущность системы патриотического воспитания сотрудников ОВД зиждется на фундаментальных постулатах государственного строительства, заключающихся в возрождении идеи сильной, благополучной и процветающей России и ее народа. Цель патриотического воспитания, таким образом, сегодня состоит в привитии сотрудникам ОВД чувства любви к Родине, народу, гордости ее достижениями, преданности Отечеству, готовности к самореализации и самоотдаче во имя интересов и во благо государства, общества и сограждан. Достижение названной цели осуществляется путем решения разноуровневых задач стратегического и оперативно-тактического плана. Стратегические задачи являются ориентиром и постоянным вектором в осуществляемой работе, тактические – характеризуют масштаб приложения непосредственных усилий по формированию патриотического духа сотрудника ОВД.

С пониманием служебного долга, политических и правовых событий, процессов в обществе и государстве, места и роли ОВД

¹ См.: Мазур М.А. Сущность и особенности патриотического воспитания сотрудников органов внутренних дел в современных условиях МОВД «Ханты-Мансийский» // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2009. Т. 2. № 7. С. 131.

в политической системе общества, с патриотическим воспитанием взаимосвязано политико-правовое воспитание.

Сегодня можно с уверенностью утверждать, что назрела острая проблема воспитания личного состава ОВД в духе морально-этических принципов, поскольку, по справедливому утверждению А.В. Оболонского, «этика есть сердце демократии»¹, а последняя предполагает доверие граждан к ее институтам, которое невозможно без подчинения деятельности этих институтов базовым этическим принципам. Именно поэтому в процессе воспитания личного состава ОВД немаловажную роль играет эстетическое воспитание. Эстетическое воспитание – целенаправленный процесс формирования у воспитуемых заинтересованного, сознательного отношения к прекрасному в жизни. Оно способствует формированию нравственных качеств, развитого мировоззрения, уважительного отношения к труду и других положительных черт всесторонне развитой личности. Содержание эстетического воспитания включает в себя процесс формирования эстетического сознания (эстетических взглядов, потребностей, переживаний, оценок, эстетического вкуса и идеала), а также приобретения умений и навыков строить жизнь, отношения между людьми в быту и в коллективе.

Целью эстетического воспитания является развитие эстетического отношения к действительности. Средствами эстетического воспитания являются посещение концертов, музеев, художественных выставок, участие в художественно-эстетическом творчестве, экскурсии и развитие умения видеть прекрасное вокруг себя.

Эстетическое воспитание предполагает привитие таких умений и навыков общей культуры, как культура мышления и речи, культура поведения, культура общения, культура труда, культура быта, а также формирование у воспитуемых любви к искусству и потребности в общении с его продуктами (произведениями). Эстетическое воспитание выражается в передаче определенной системы знаний об искусстве – его истории, теории, практики (художественное образование), в привитии художественных потреб-

¹ Оболонский А.В. Этические ценности – «спасательный круг» в меняющемся мире // Экономика и общественная среда: неосознанное взаимовлияние. М., 2008. С. 394.

ностей и интересов, формировании художественного вкуса, стремления к непрофессиональной художественной деятельности.

Эстетическому воспитанию способствует организация культурно-досуговой работы с личным составом. Личностные качества сотрудников ОВД становятся фактором национальной безопасности, что предопределяет потребность с первых дней службы, обучения создать такую культурную среду, которая максимально стимулировала бы развитие их интеллекта, воли, трудолюбия, ответственности, нравственно-эстетических качеств¹. Руководством МВД России данная среда рассматривается не только как одно из важных направлений деятельности по созданию условий для формирования гармоничной, всесторонне развитой личности сотрудника, возможностей для реализации его потенциала и творчества членов семей, развития духовно-культурных потребностей, но и как возможность для населения увидеть службу и сотрудников ОВД в другом ракурсе².

Культурно-досуговая работа проводится под контролем воспитательных структур и направлена на обеспечение информационно-воспитательной работы, удовлетворение духовных потребностей, просвещение и организацию культурного досуга сотрудников и членов их семей.

Еще в начале прошлого столетия отмечалось, что «создание для всей полицейской семьи в каждой губернии такого центра, где можно было бы на досуге с пользой и разумно провести свободной время, – дело весьма желательное. Осуществить его, при добром желании, не представляет особых затруднений; а между тем такая мера являлась бы одним из звеньев к объединению разрозненных частей огромного полицейского целого, объединению, столь необходимому нам для пользы родного дела»³. На сегодняшний день вопросы организации свободного времени сотрудника ОВД также остаются весьма проблемными, поскольку наличие нерационального заполнения свободного времени играет роль так называемого криминогенного фактора, т. е. фактора,

¹ См.: Гатальский В.Д. Формирование нравственно-эстетической культуры военнослужащих средствами культурно-досуговой деятельности: дис. ... канд. пед. наук. М., 2001. С. 70.

² См.: Лазарева И.Ю. Культурно-досуговая деятельность в органах внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2012. № 1(48). С. 42.

³ Полицейские собрания (клубы) // Вестник полиции. 1910. № 31. 4 авг.

способствующего в определенных условиях противоправному поведению.

Вместе с тем, нельзя не отметить, что, несмотря на положительный опыт и успехи в проведении культурно-досуговой работы, в организации данного направления индивидуально-воспитательной деятельности все еще остаются некоторые проблемы:

отход от педагогического принципа – не развлекать, всегда учитывать воспитательный эффект мероприятий;

медлительность разработки системы культурного обслуживания и организации досуга личного состава непосредственно в органах и подразделениях МВД России, узость используемых форм, средств и методов, их шаблонное копирование из год в год;

недостаточное финансирование данного направления деятельности;

комплектование учреждений культурно-досуговой работы высококвалифицированными специалистами не на должном уровне, отсутствие мероприятий по их регулярной переподготовке и повышению квалификации;

медленное развитие нормативно-методической базы¹.

В современном мире неразвитые потребности по рациональному использованию свободного времени приводят сотрудников к поискам облегченных путей времяпрепровождения. Обзоры Департамента государственной службы и кадров МВД России о нарушениях дисциплины и законности свидетельствуют о том, что свободное время становится не благом, а злом, как для самого сотрудника, так и для общества, в котором он живет.

Достижение высоких показателей организации свободного времени, проведения досуга возможно только в условиях грамотного, корректного педагогического руководства. Активизация человеческого фактора, всестороннее и гармоничное развитие личности, ее высоконравственная гражданская позиция приобретают в настоящее время особое значение для формирования профессиональных качеств сотрудника полиции как представителя закона и государства.

¹ См.: Лазарева И.Ю. Культурно-досуговая деятельность в органах внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2012. № 1(48). С. 45.

Заключение

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что на сегодняшний день в ОВД сформирована определенная система воспитательной работы с личным составом.

Руководителям и сотрудникам подразделений по работе с личным составом ОВД необходимо постоянно анализировать состояние индивидуально-воспитательной работы, обучать руководящий состав теории и практике этой работы, обобщать и распространять передовой опыт, добиваться безусловного и качественного выполнения каждым начальником требований МВД России по организации и проведению индивидуального воспитания сотрудников. Ведь именно от того, насколько качественно, упорядоченно и безупречно построен воспитательный процесс с личным составом, зависят результаты деятельности полиции и отношение к сотрудникам ОВД со стороны населения.

Проведенное исследование показывает, что все направления индивидуально-воспитательной работы с личным составом ОВД взаимосвязаны между собой и должны осуществляться в комплексе. Только умелое сочетание форм и методов индивидуальной работы с сотрудниками ОВД по всем направлениям воспитательного воздействия (правового, профессионально-нравственного, патриотического и др.) позволит достичь желаемого результата – формирования и развития профессиональных и личностных качеств сотрудника ОВД. Высокий потенциал духовных, моральных, психологических сил способствует успешному решению поставленных оперативно-служебных задач.

Вместе с тем, нельзя не отметить, что на сегодняшний день вопрос совершенствования индивидуально-воспитательной работы с сотрудниками ОВД остается открытым. Среди актуальных направлений такого совершенствования можно выделить следующие:

создание эффективной модели воспитательной работы, основанной на использовании отечественного и зарубежного опыта и неприменении устаревших принципов, форм и методов ее организации;

уход от формализма в процессе воспитания;

направленность на конкретный результат: повышение качества оперативно-служебной деятельности, формирование здорового климата в коллективе, обеспечение законности и дисциплины среди личного состава, развитие правовой культуры, патриотизма и профессионально значимых качеств сотрудника и т. д.;

взаимодействие всех субъектов воспитательного процесса в целях искоренения правонарушений в действиях сотрудников ОВД и иных проявлений девиантного поведения, повышения иммунитета к профессиональным деформациям личности;

формирование положительного имиджа сотрудников ОВД, повышение доверия населения к их деятельности;

разработка правовой и научной базы воспитательной работы с учетом современных условий.

Работа по указанным направлениям уже проводится, но еще больше предстоит сделать. Очень важно осознать сложность поставленной задачи и необходимость высокой педагогической компетентности сотрудников, задействованных в процессе индивидуально-воспитательной работы с личным составом ОВД, для успешного ее решения. Представляется, что активная деятельность в этой сфере позволит не только обеспечить эффективность воспитательного процесса в системе МВД России, но и повысить качество выполнения возложенных на сотрудников ОВД задач по защите жизни, здоровья, прав и свобод граждан Российской Федерации, иностранных граждан, лиц без гражданства, противодействию преступности, охране общественного порядка, собственности и обеспечению общественной безопасности.

Литература

Нормативные акты

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. Доступ из справочной правовой системы Консультант Плюс.

2. О полиции: федер. закон от 7 февр. 2011 г. № 3-ФЗ. Доступ из справочной правовой системы Консультант Плюс.

3. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30 нояб. 2011 г. № 342-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2011. № 49. Ч. 1. Ст. 7020.

4. О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2011. № 30. Ч. 1. Ст. 4595.

5. Вопросы Министерства внутренних дел Российской Федерации: указ Президента РФ от 1 марта 2011 г. № 248 // Собр. законодательства РФ. 2011. № 10. Ст. 1334.

6. Основы государственной политики Российской Федерации в сфере развития правовой грамотности и правосознания граждан: утв. Президентом РФ 28 апр. 2011 г. № Пр-1168 // Рос. газ. 2011. 14 июля.

7. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Социальная поддержка граждан»: постановление Правительства РФ от 15 апр. 2014 г. № 296 // Собр. законодательства РФ. 2014. № 17. Ст. 2509.

8. О дальнейшем совершенствовании взаимодействия органов и подразделений МВД России с ветеранскими организациями органов внутренних дел и внутренних войск МВД России: приказ МВД России от 3 нояб. 2006 г. № 875. Доступ из справочной правовой системы Консультант Плюс.

9. Об утверждении Положения об организации наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 24 дек. 2008 г. № 1139. Доступ из справочной правовой системы Консультант Плюс.

10. О благотворительной акции МВД России «Милосердие белых ночей»: распоряжение МВД России от 23 апр. 2013 г. № 1/3711. Доступ из справочной правовой системы Консультант Плюс.

11. Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации: учеб. / под общ. ред. В.Я. Кикотя. М., 2009. 480 с.

12. Гатальский В.Д. Формирование нравственно-эстетической культуры военнослужащих средствами культурно-досуговой деятельности: дис. ... канд. пед. наук. М., 2001. 176 с.

13. Дерешко Б.Ю. Об организации морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности // Вестник кадровой политики МВД России. 2010. № 3. С. 20–26.

14. Дерешко Б.Ю. Правовые аспекты социальной работы с детьми сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск МВД России, погибших при исполнении ими служебных обязанностей (обязанностей военной службы) // Семейное и жилищное право. 2013. № 2. С. 15–18.

15. Доклад о результатах и основных направлениях деятельности Министерства внутренних дел Российской Федерации. М., 2014. 88 с.

16. Иванова А.М. Психосемантика индивидуального правосознания курсантов образовательных учреждений МВД России: дис. ... канд. псих. наук. СПб, 2006. – 154 с.

17. Канунникова Н.Г. Актуальные проблемы правового воспитания полицейских в условиях реформирования МВД России // Административное право и процесс. 2012. № 10. С. 35–38.

18. Караваев А.Ф., Кильмашкина Т.Н. Введение в педагогику органов внутренних дел: учеб. пособие. Омск, 2002. 345 с.

19. Кочеткова Н.Д. Административно-правовое обеспечение социальной защиты сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. 217 с.

20. Кубышко В.Л. О ходе реализации системы мер по модернизации и совершенствованию работы с личным составом // Вестник кадровой политики МВД России. 2010. № 3. С. 4–12.

21. Кубышко В.Л. Основные направления кадровой работы в органах внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2012. № 1(48). С. 2–6.

22. Лазарева И.Ю. Культурно-досуговая деятельность в органах внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2012. № 1(48). С. 42–45.

23. Лебедев А.Н., Камнева Е.В., Буянова С.М. Влияние индивидуально-психологических особенностей на «профессиональное выгорание» сотрудников органов внутренних дел // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2012. № 3(7). С. 58–63.

24. Левашова Т.Н. Приоритетные направления в работе психологической службы органов внутренних дел в период реформирования // Юридическая психология. 2011. № 1. С. 29–32.

25. Леднев А.И. Оптимизация деятельности клуба по перевоспитанию нарушителей правил социалистического общежития в производственном коллективе: дис. ... канд. пед. наук. Ленинград, 1984. 211 с.

26. Мазур М.А. Сущность и особенности патриотического воспитания сотрудников органов внутренних дел в современных условиях МОВД «Ханты-Мансийский» // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2009. Т. 2. № 7. С. 131–133.

27. Манукян А.Р. Вузовские филиалы – роль, пути и средства повышения эффективности их функционирования: дис. ... канд. пед. наук. Владикавказ, 2011. 166 с.

28. Манукян А.Р. Вузовские филиалы – роль, пути и средства повышения эффективности их функционирования: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Владикавказ: Северо-Осетинский государственный университет им. К.Л. Хетагурова, 2011. 27 с.

29. Манукян А.Р. Вузовские филиалы – роль, пути и средства повышения эффективности их функционирования // Научные проблемы гуманитарных исследований. Пятигорск, 2009. Т. 5(1). С. 58–61.

30. Манукян А.Р. Основные проблемы совершенствования индивидуально-воспитательной работы с личным составом // Киров: Концепт, 2013. Т. 3. С. 1026–1030.

31. Манукян А.Р. Повышение эффективности их функционирования вузовских филиалов // Социосфера. 2011. № 16. С. 172–173.

32. Манукян А.Р. Пути и средства повышения эффективности и совершенствования образовательных учреждений МВД России. Нальчик, 2012. 114 с.

33. Манукян А.Р. Самовоспитание обучаемых в вузах МВД России как фактор совершенствования личности будущих офицеров // Известия Кабардино-Балкарского государственного университета. 2013. Т. 3. № 1. С. 95–98.

34. Матевосова Е.К. Правовое воспитание как средство борьбы с правовым нигилизмом: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2012. 179 с.

35. Машекуашева М.Х. Some problems in relationships verbal and nonverbal communication in professional activities police // Applied and fundamental studies proceedings of the 3rd International academic conference. Publishing house science and innovation center, ltd. St. Louis, 2013. С. 478–481.

36. Машекуашева М.Х. о вопросе организации и методах исследования смысловой регуляции в обучении // Наука, образование, общество: проблемы и перспективы развития: сб. науч. тр. по материалам Междунар. науч.-практ. конф.: в 10 ч. Тамбов, 2013. С. 94–96.

37. Машекуашева М.Х. Психологическое обеспечение деятельности сотрудников спецподразделений в условиях массовых беспорядков // Пробелы в российском законодательстве. 2014. № 3. С. 258–261.

38. Машекуашева М.Х. Психологическое обеспечение профессиональной подготовки сотрудников, убывающих в зону антитеррористических действий // Проблемы современной науки и образования. 2014. № 5(23). С. 107–110.

39. Машекуашева М.Х. Реализация стратегических задач в социокультурном развитии молодежи // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: материалы Всерос. науч.-метод. конф. (с международным участием). 2013. С. 1698–1702.

40. Машекуашева М.Х. Технологические закономерности процесса обучения в контексте интегративного смыслового подхода // Теория и практика общественного развития. 2013. № 12. С. 36.

41. Михайлюк П.А. Административно-правовое регулирование социальной защиты сотрудников органов внутренних дел в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. 186 с.

42. Оболонский А.В. Этические ценности – «спасательный круг» в меняющемся мире // Экономика и общественная среда: неосознанное взаимовлияние. М., 2008. С. 381–394.

43. Основы организации воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел: учеб. пособие / под общ. ред. В.Я. Кикотя. М., 2008. 456 с.

44. Основы работы по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел / под ред. В.Л. Кубышко. М., 2008. 80 с.

45. Островский Э.В., Чернышова Л.И. Психология и педагогика / под ред. Э.В. Островского. М., 2005. 384 с.

46. Патриотизм современной российской молодежи: концептуальные основания и технологии воспитания / под ред. И.В. Бочарникова. М., 2013. 144 с.

47. Певцова Е.А. Правовая культура и правовое воспитание в России на рубеже XX–XXI веков. М., 2003. 416 с.

48. Полицейские собрания (клубы) // Вестник полиции. 1910. № 31. 4 авг.

49. Правовая работа в военных организациях: практ. учеб.-метод. изд. / под общ. ред. О.В. Дамаскина. М., 2006. 496 с.

50. Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел / под ред. В.Я. Кикотя, А.М. Столяренко. М., 2012. 512 с.

51. Пушкарев С.А. Правовые ценности в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел: дис. ... канд. юрид. наук. Ростов н/Д, 2009. 174 с.

52. Смирнов В.Н., Петухов Е.В. Психология в деятельности сотрудников правоохранительных органов. М., 2012. 207 с.

53. Стецовский Ю.И. Вопросы права несовершеннолетнего обвиняемого на защиту в стадии предварительного расследования: учеб. пособие. Волгоград, 1979. 96 с.

54. Стригуненко Ю.В. Профессиональная деформация личности сотрудника милиции как угроза правовому порядку в современном российском обществе: дис. ... канд. соц. наук. Краснодар, 2010. 181 с.

55. Титаренко Т.А. Формирование правовой культуры сотрудников ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2011. № 3(46). С. 48–52.

56. Толкачев А.В. Теория и практика воспитания сотрудников органов внутренних дел: дис. ... д-ра пед. наук. М., 2002. 230 с.

57. Харламова Н.Н. Социально-культурные условия профилактики профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел: дис. ... канд. пед. наук. Тамбов, 2009. 253 с.

58. Шамаров В.М., Лойт Х.Х. Воспитательная работа с личным составом органов внутренних дел / под ред. А.А. Прошина. М., 2000. 128 с.

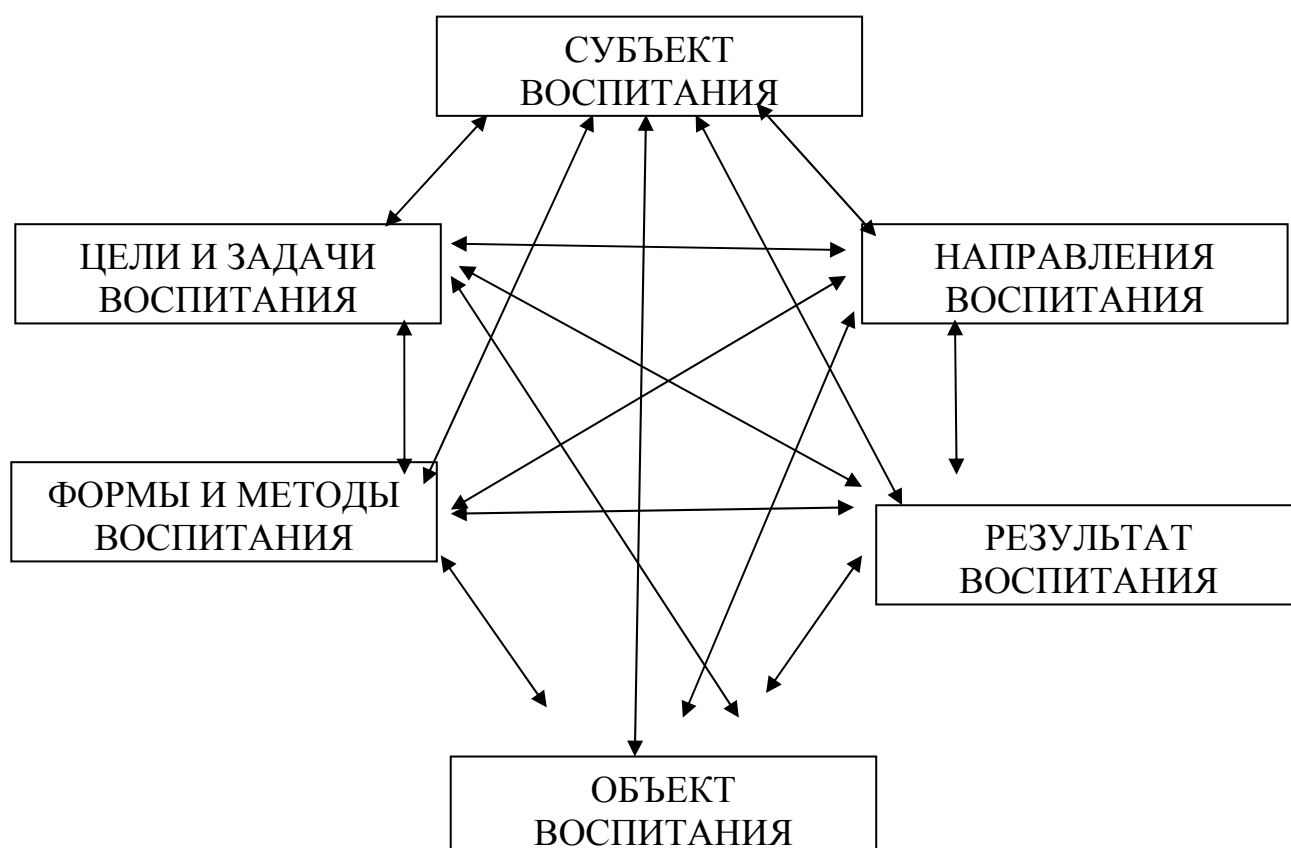
59. Эко У. Отсутствующая структура. Введение в семиологию. СПб, 1998. 540 с.

60. Яковлев К.Л., Яковлева Е.И., Яковлева О.Н. Государственно-правовые основы организации правоохранительных органов зарубежных стран. М., 2011. 160 с.

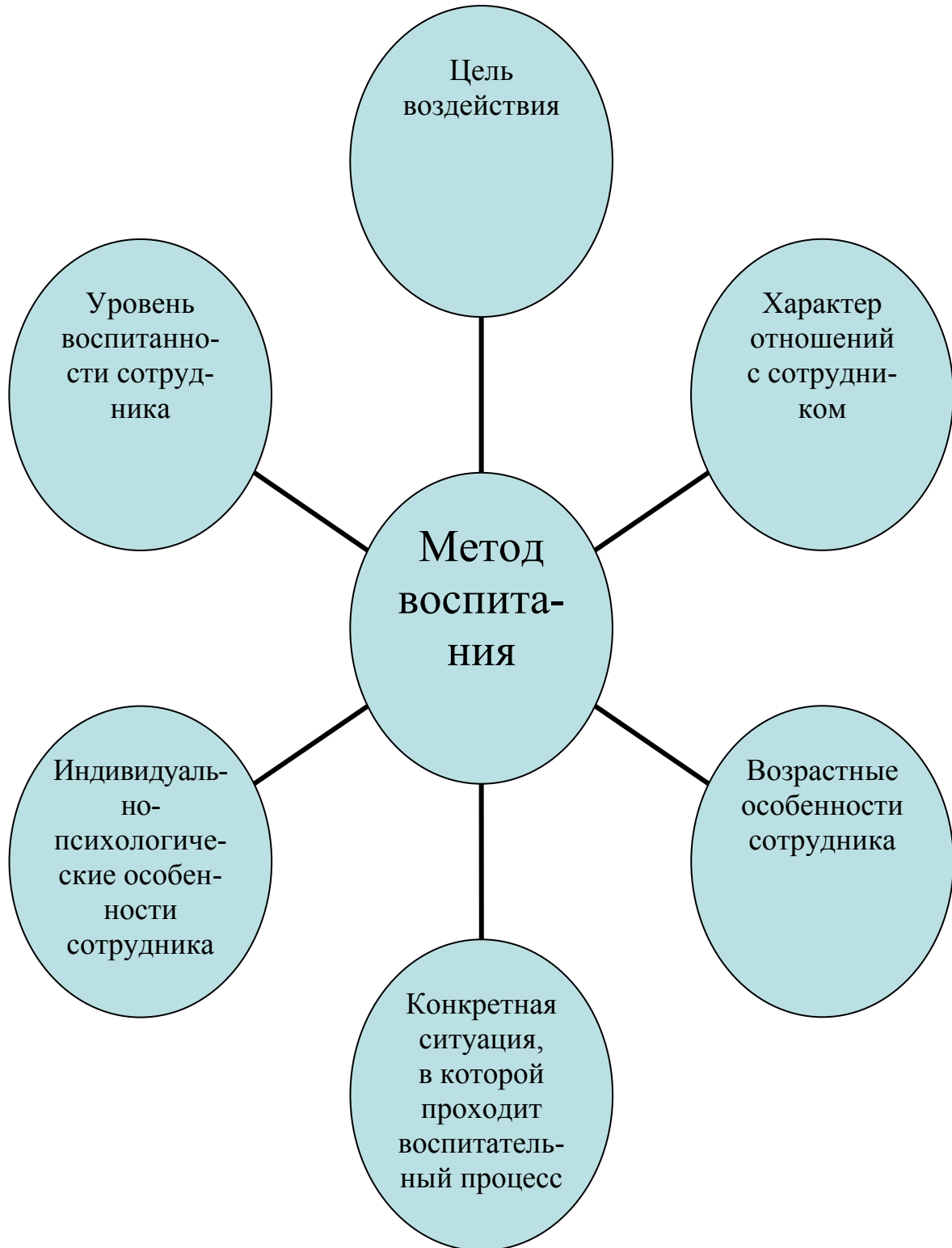
Приложения

Приложение 1

Структура индивидуально-воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел



**Условия, от которых зависит выбор метода воспитания
личного состава органов внутренних дел**



Приложение 3

УТВЕРЖДАЮ
Заместитель начальника
(командира)

_____ по работе с личным
составом

« ____ » _____ 20__ г.

**Индивидуальный план
обучения и воспитания сотрудника (стажера)**

_____ (фамилия, имя, отчество)

под руководством наставника _____

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки исполнения	Отметка о выполнении
Раздел 1. Ознакомление с подразделением, его структурой, задачами, особенностями службы			
1			
2			
3			
Раздел 2. Изучение личности сотрудника (стажера), социально-бытовых условий			
Раздел 3. Организация изучения нормативной правовой базы, функциональных обязанностей и порядка их выполнения			
Раздел 4. Изучение нравственных и профессионально-этических основ службы в органах внутренних дел			
Раздел 5. Изучение особенностей организации и несения службы структурным подразделением			
Раздел 6. Ознакомление с порядком и особенностями ведения служебной документации и соблюдения режима секретности			
Раздел 7. Оказание помощи в адаптации к службе и в коллективе			
Раздел 8. Проверка готовности сотрудника (стажера) к практическому выполнению служебных обязанностей			

Наставник _____ (должность, специальное звание) _____ (подпись) _____ (инициалы, фамилия наставника)

Приложение 4

УТВЕРЖДАЮ
Заместитель начальника
(командира)

по работе с личным
составом

« ____ » _____ 20__ г.

**Отчет
об итогах наставничества**

Сотрудник (стажер) _____
(фамилия, имя, отчество)

Год рождения _____

Образование _____

Служба в Вооруженных Силах, ФСБ, МВД России _____

Период наставничества с « ____ » _____ 20__ г.

по « ____ » _____ 20__ г.

Текст

Вывод

(должность, специальное звание, подпись, инициалы, фамилия, подпись наставника)

(должность, специальное звание, подпись, инициалы, фамилия, подпись руководителя подразделения)

« ____ » _____ 20__ г.

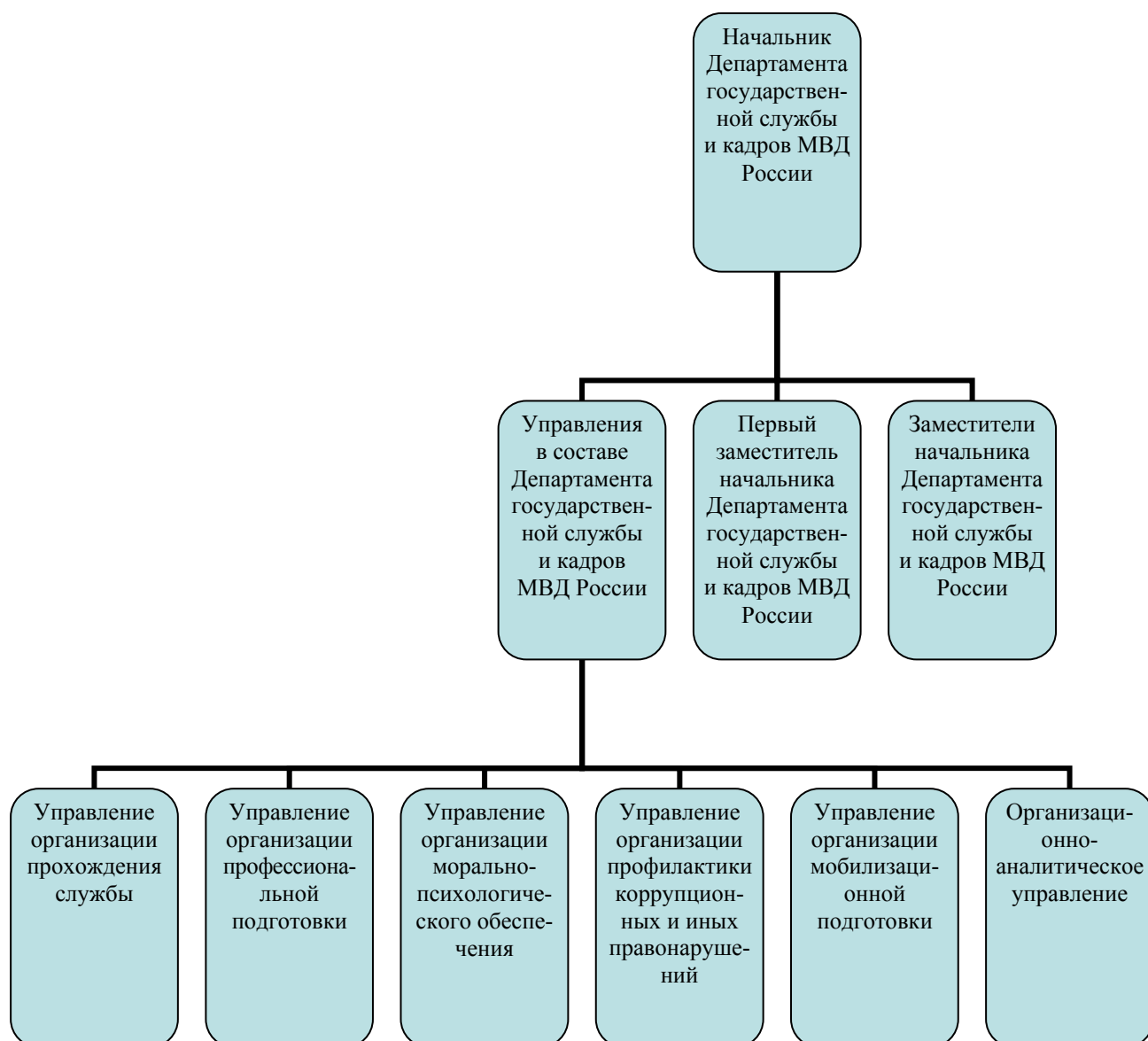
Примечания:

1. В разделе «Текст» указываются конкретные поручения, которые выполнялись сотрудником (стажером), его отношение к службе, знание нормативных документов, должностных инструкций, проявленные им волевые и нравственные качества, умение правильно действовать в сложных условиях и нестандартных ситуациях.

2. В разделе «Вывод» указывается мнение о готовности исполнения сотрудником (стажером) служебных обязанностей по занимаемой должности.

Приложение 5

Структура Департамента государственной службы и кадров МВД России



Оглавление

Введение	3
Глава 1. Теоретические основы индивидуально-воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел	5
1.1. Понятие, сущность воспитания и его роль в формировании личности сотрудника органов внутренних дел.....	5
1.2. Структура индивидуально-воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел.....	10
1.3. Формы и методы индивидуально-воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел.....	14
1.4. Принципы индивидуального воспитания сотрудников органов внутренних дел и особенности их реализации в современных условиях.....	22
Глава 2. Организационно-правовые основы индивидуально-воспитательной работы с сотрудниками различных категорий и служб органов внутренних дел	27
2.1. Планирование индивидуально-воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел как фактор повышения ее эффективности.....	27
2.2. Руководство воспитательной работой в системе органов внутренних дел.....	30
Глава 3. Основные направления индивидуально-воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел и пути ее совершенствования в современных условиях	36
3.1. Правовое воспитание сотрудников органов внутренних дел.....	36
3.2. Профессионально-нравственное воспитание личного состава органов внутренних дел.....	44
3.3. Иные направления индивидуально-воспитательной работы с сотрудниками органов внутренних дел.....	48
Заключение	60
Литература	62
Приложения	68

Учебное издание

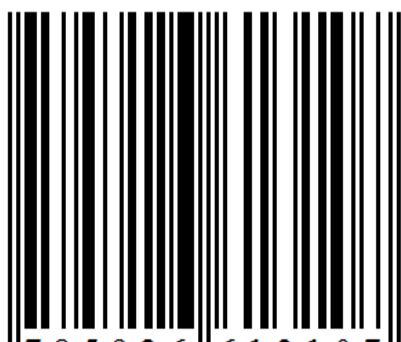
Манукян Алинэ Романовна

**Проблемы и основные вопросы
индивидуально-воспитательной работы
с личным составом органов внутренних дел
и пути их решения на современном этапе**

Учебное пособие

Редактор *Э. В. Герасименко*
Компьютерная верстка *Н. А. Никитиной*

ISBN 978-5-9266-1310-7



9 785926 613107

Подписано в печать 11.01.2017. Формат 60x84 1/16.

Усл. печ. л. 4,3. Тираж 70 экз. Заказ 561.

Краснодарский университет МВД России.

350005, Краснодар, ул. Ярославская, 128.