

МВД России  
Санкт-Петербургский университет

*А. В. Тоньшев, В. А. Смородина*

**ОРГАНИЗАЦИЯ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ  
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Учебно-методическое пособие

Санкт-Петербург  
2022

**УДК 378.4**

**ББК 88.4**

**Т 57**

**Тонышев А. В., Смородина В. А.**

**Т 57 Организация воспитательной работы в органах внутренних дел: учебно-методическое пособие.** — Санкт-Петербург: Изд-во ун-та МВД России, 2022. — 92 с.

ISBN 978-5-91837-532-7

В учебно-методическом пособии рассматривается система воспитательной работы в органах внутренних дел, порядок и требования, предъявляемые к организации работы с личным составом.

Предназначено для курсантов и слушателей Санкт-Петербургского университета МВД России, а также может быть использовано в ходе проведения занятий по морально-психологической подготовке и в рамках повышения квалификации сотрудников подразделений по работе с личным составом МВД России.

**УДК 378.4**

**ББК 88.4**

**Рецензенты:**

**Данильченко Э. Д.**, кандидат технических наук  
(Всероссийский институт повышения квалификации МВД России);

**Лебедев Р. В.**, помощник начальника УМВД России  
по Кировскому району г. Санкт-Петербурга —  
начальник отдела (отдел по работе с личным составом)

ISBN 978-5-91837-532-7

© Санкт-Петербургский университет  
МВД России, 2021

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
Глава 1. СИСТЕМА ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.....	6
§ 1.1. Система воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел: основные понятия и структура .....	6
§ 1.2. Структурные элементы системы воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел .....	9
§ 1.3. Содержательные элементы системы воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел .....	17
Глава 2. СТРУКТУРА И ЗАДАЧИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО ОРГАНИЗАЦИИ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.....	25
§ 2.1. Подразделения по организации морально-психологического обеспечения органов внутренних дел: структура, функции и задачи....	25
§ 2.2. Правовой статус, должностные обязанности сотрудников подразделений по работе с личным составом.....	35
§ 2.3. Организация контроля за работой по организации морально-психологического обеспечения в подчиненных органах и подразделениях .....	38
Глава 3. ИНФОРМАЦИОННО-ПРОПАГАНДИСТСКАЯ РАБОТА С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ: СОДЕРЖАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ.....	40
§ 3.1. Информационная и пропагандистская работа с личным составом: понятие, правовые основы, цели и задачи .....	40
§ 3.2. Понятие, цели, задачи, направления и формы информационно-пропагандистской работы в органах внутренних дел .....	46
§ 3.3. Принципы информационно-пропагандистской работы .....	49
Глава 4. ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА С СОТРУДНИКАМИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ .....	52
§ 4.1. Понятие индивидуальной воспитательной работы и ее значение в работе с кадрами .....	52
§ 4.2. Система индивидуальной воспитательной работы .....	54

§ 4.3. Основные формы и методы индивидуальной воспитательной работы .....	58
§ 4.4. Организационно-правовое обеспечение индивидуальной воспитательной работы .....	63
Глава 5. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО УКРЕПЛЕНИЮ СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ЗАКОННОСТИ .....	66
§ 5.1. Права и обязанности руководителей по вопросам, связанным с соблюдением служебной дисциплины и законности личным составом .....	66
§ 5.2. Система организации работы по укреплению служебной дисциплины и законности .....	68
§ 5.2. Дисциплинарная практика в органах внутренних дел и ее роль в укреплении служебной дисциплины и законности .....	69
§ 5.3. Оценка эффективности организации руководителями работы по укреплению служебной дисциплины и законности .....	73
Глава 6. ОРГАНИЗАЦИЯ КУЛЬТУРНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.....	75
§ 6.1. Культурная и просветительская работа с личным составом: понятие, задачи, этапы организации .....	75
§ 6.2. Основные направления и принципы культурно-просветительной работы с личным составом органов внутренних дел.....	80
§ 6.3. ДГСК МВД России: методическое и организационное руководство культурно-массовой работой в органах внутренних дел .....	82
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	85
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	86

## ВВЕДЕНИЕ

В условиях информатизации общества, повышения темпов жизни, разрушения стереотипов поведения, традиций и норм, ранее существовавших в обществе, значение воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел трудно переоценить. Усвоение духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения, формирование чувства патриотизма, гражданственности, уважения к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку являются необходимым условием для надлежащего исполнения служебных обязанностей. Необходимо формировать личность сотрудника органов внутренних дел в неразрывной связи с задачами, поставленными государством перед Министерством внутренних дел Российской Федерации. Основная роль в организации этой работы принадлежит руководителям различного уровня, от чьей компетентности, организаторских и педагогических способностей зависит качество работы с личным составом.

Известный русский философ И. А. Ильин утверждал, что грядущая Россия будет нуждаться в новом воспитании русского духовного характера: «Не просто в образовании, ибо образование само по себе есть дело памяти, смекалки и практических умений в отрыве от духа, совести, веры и характера... Надо раз и навсегда установить и признать, что безграмотный, но добросовестный простолудин есть лучший человек и лучший гражданин, чем бессовестный грамотный, и что формальная образованность вне веры, чести, и совести создает не национальную культуру, а разврат пошлой цивилизации»<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Ильин А. И. Наши задачи. Историческая судьба и будущее России: статьи 1948–1954 гг. В 2 т. Москва, 1992. С. 143.

# Глава 1

## СИСТЕМА ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

### § 1.1. Система воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел: основные понятия и структура

Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» определено, что *воспитание* есть деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, формирование у обучающихся чувства патриотизма, гражданственности, уважения к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимного уважения, бережного отношения к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации, природе и окружающей среде<sup>1</sup>. Там же определено, что образование — это единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства<sup>2</sup>.

Понятие «воспитание», по мнению ученых, по объему шире понятия «воспитательная работа». Воспитательная работа проводится планомерно и предполагает внешнее воздействие на объект воспитания, а воспитание не обязательно является планомерным и связано не только с внешним воздействием на объект, но и с его внутренним изменением, саморазвитием.

Можно сказать, что воспитательная работа является особым видом воспитания, но не всегда воспитание проявляется в форме воспитательной работы, которая требует специальной подготовки, упорядоченной деятельности и строгой организации. По содержанию понятия «воспитание» и «воспитательная работа» во многом сходны. Они имеют ряд общих существенных признаков, к числу которых можно отнести целенаправленность осуществления и обусловленность социальными потребностями<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> См. Соотношение понятий «воспитание» и «воспитательная работа» [Электронный ресурс]. URL: [https://www.myuniversity.ru/Педагогика/Соотношение\\_понятий\\_воспитание\\_и\\_воспитательная\\_работа/131376\\_2051156](https://www.myuniversity.ru/Педагогика/Соотношение_понятий_воспитание_и_воспитательная_работа/131376_2051156) (дата обращения: 20.12.2021).

В соответствии с Положением о Министерстве внутренних дел Российской Федерации к полномочиям МВД России отнесены организация *воспитательной*, психологической, социальной, культурно-просветительской работы с личным составом органов внутренних дел, а также поддержание служебной дисциплины и законности сотрудников органов внутренних дел. Порядок организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел определяет министр внутренних дел Российской Федерации<sup>1</sup>.

В соответствии с приказом МВД России от 25 декабря 2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации», утвердившем Порядок организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации (далее — Порядок), морально-психологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел Российской Федерации — это *вид управленческой деятельности* руководителей (начальников) органов, организаций, подразделений МВД России, заместителей начальников образовательных организаций МВД России по работе с личным составом, руководителей подразделений по работе с личным составом (помощников по работе с личным составом), руководителей (начальников) структурных подразделений органов, организаций, подразделений МВД России, направленной на формирование и поддержание морально-психологического состояния личного состава на уровне, позволяющем эффективно выполнять служебные задачи в повседневных и особых условиях.

В свою очередь *воспитательная работа в органах внутренних дел* определена как основной вид морально-психологического обеспечения, представляющий собой целенаправленную деятельность по формированию у сотрудников комплекса гражданских, профессиональных, психологических и нравственных качеств, обусловленных потребностями службы.

Актуальность воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел в современных условиях определяется:

— увеличением физической, моральной и психологической нагрузки на сотрудников, резко усилившимся воздействием на них со стороны противоправных элементов;

---

<sup>1</sup> П. 83 указа Президента Российской Федерации от 21 декабря 2016 г. № 699 «Об утверждении Положения о Министерстве внутренних дел Российской Федерации и Типового положения о территориальном органе Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации».

— недостаточной социально-правовой защищенностью личного состава и необходимостью его юридической, материальной, моральной и психологической поддержки;

— деформированной нравственностью, эстетической невоспитанностью и низкой культурой отдельной части сотрудников органов внутренних дел, отрицательно влияющими на состояние служебной деятельности, дисциплины и законности;

— необходимостью повышения авторитета органов внутренних дел в обществе, формирования объективного общественного мнения об их деятельности;

— ослаблением внимания к проблемам воспитания сотрудников в предшествующий период и др.<sup>1</sup>

Таким образом усложнение общественной жизни и задач, решаемых органами внутренних дел, расширяют сферу воспитательного воздействия на личность.

Воспитательная работа проводится по следующим основным направлениям: патриотическое воспитание; профессиональное воспитание; правовое воспитание; нравственно-этическое воспитание; эстетическое воспитание. В прямой зависимости от воспитательной работы находится организованное, сознательное и творческое участие сотрудников в оперативно-служебной деятельности. Через воспитательную работу, прежде всего, формируются высокая политическая, правовая и профессиональная культура. Что же понимается под системой воспитательной работы?

Исходя из общенаучного понятия «система», мы можем сказать, что *система воспитательной работы* в органах внутренних дел — это совокупность структурных, организационных и содержательных элементов, тесно связанных между собой, направленных на формирование личности сотрудника-профессионала и гражданина и составляющих единое целое. Согласно научному подходу, в органах внутренних дел сложилась система воспитательной работы, которая представляет собой совокупность 3-х групп взаимосвязанных и взаимообусловленных элементов<sup>2</sup>.

1-я группа — *структурные элементы*, из которых складывается структура воспитательной работы, т. е. строение и внутренняя форма

---

<sup>1</sup> Организация работы с личным составом органов внутренних дел: учебное пособие / Алексеев А. А. и др. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2018. С. 23.

<sup>2</sup> Там же. С. 36

организации системы, выступающая как единство элементов и устойчивых связей между ними. Это цель, задачи, принципы, объекты, субъекты, средства, эффективность, формы и методы.

2-я группа — *элементы организации*, которые обуславливают жизнедеятельность и самоорганизацию системы воспитательной работы, связи и отношения между всеми другими ее элементами. Это анализ, планирование, подготовка и принятие решения, проверка исполнения.

3-я группа — *содержательные элементы*. К ним можно отнести виды воспитания: политическое, профессиональное, патриотическое, правовое, нравственно-этическое, эстетическое, экологическое, физическое и другие.

## **§ 1.2. Структурные элементы системы воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел**

Цель определяет характер и способы деятельности человека, придает смысл всей работе, каждому элементу системы, организует их в единый процесс. Цель воспитательной работы в органах внутренних дел — это предполагаемый в сознании воспитателей результат педагогического и социально-психологического воздействия на личный состав<sup>1</sup>. *Целью* воспитательной работы в современных условиях является формирование у сотрудников комплекса *гражданских, профессиональных, психологических и нравственных качеств*, обусловленных потребностями службы. Успешное осуществление служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел напрямую связано с наличием у них высокого уровня профессиональных знаний и умений, личностных и профессионально значимых качеств<sup>2</sup>.

Рассмотрим более подробно научно обоснованную характеристику качеств, определяемых требованиями служебной деятельности, которые должны формироваться в процессе воспитательной работы у сотрудника органов внутренних дел<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Зыбин С. Ф. Избранные труды: Юридический центр Пресс, СПб, 2012. С. 64.

<sup>2</sup> См. Кикоть В. Я. Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел: учебник для курсантов и слушателей образовательных учреждений МВД России юридического профиля / В. Я. Кикоть, А. М. Столяренко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008.

<sup>3</sup> См. Муратшина Н. Ю. Характеристика требований служебной деятельности к личности сотрудника ОВД // Вестник Казанского юридического института МВД России № 3(21) 2015. С. 124–130.

*Гражданские качества* сотрудника органов внутренних дел характеризуются высоким уровнем сформированности мировоззренческих, социальных, политических взглядов и убеждений, пониманием социальной значимости своей роли, своей ответственности перед обществом и государством, пониманием гражданского долга; готовностью к исполнению долга беззаветного служения Отечеству беречь и приумножать основополагающие нравственные ценности: гражданственность, государственность и патриотизм.

*Профессиональные качества* сотрудника связаны с преданностью, работоспособностью и полной самоотдачей в работе, готовностью не щадить своих сил в борьбе с преступностью; добросовестным отношением к служебным обязанностям; профессионально значимыми качествами на уровне квалификационных требований к специалисту, морально-психологической готовностью к выполнению оперативно-служебных задач; ответственным, обязательным отношением к своему слову и делу, личной ответственностью за историческую судьбу Отечества, за свои слова и дела; аккуратностью, организованностью, исполнительностью, дисциплинированностью; с недопущением публичных высказываний, суждений и оценок.

*Психологические качества* сотрудника связаны со следующими особенностями эмоциональной сферы: контроль над агрессивностью; эмоциональная устойчивость, уравновешенность, контроль своего поведения и внешних проявлений эмоций; умение применять методики психологической саморегуляции психических состояний. Кроме того, волевая сфера личности сотрудника органов внутренних дел должна отвечать следующим требованиям: способность к самостоятельному принятию решений; целеустремленность; настойчивость; решительность, проявляющаяся в своевременности принятия профессиональных решений; способность брать на себя ответственность за свои решения, действия и поступки; мужество, способность к служебной деятельности в условиях профессионального риска; выдержка и самообладание.

*Нравственные качества* сотрудника связаны с тем, что он должен обладать высоким моральным духом и высокой нравственной культурой. Моральный дух и нравственная культура предполагают: честность; нравственные взгляды и убеждения; моральную установку на верность Присяге; соблюдение норм профессиональной этики и служебного поведения и профессионального общения; уважение и защиту прав и свобод человека и гражданина, его жизни и здоровья; защиту чести

и личного достоинства; принципиальность, соблюдение норм общественной морали. В отношении к себе сотрудника органов внутренних дел должны отличать: уверенность в себе; активная жизненная позиция; стремление и способность к жизненному, личностному и профессиональному саморазвитию, самоопределению и творческой самореализации; самокритичность.

Цель воспитательной работы определяет ее задачи. Порядком определено, что при организации воспитательной работы *решаются следующие задачи:*

1. Обеспечение понимания и поддержки личным составом государственной политики в сфере внутренних дел, решений Президента Российской Федерации, министра внутренних дел Российской Федерации по вопросам обеспечения законности и правопорядка.

2. Воспитание личного состава в духе преданности своему Отечеству — Российской Федерации, знания и уважения его истории, национальных, культурных и духовных ценностей.

3. Формирование у сотрудников высокого правосознания, выражающегося в неуклонном соблюдении положений Конституции Российской Федерации, требований нормативных правовых актов Российской Федерации и МВД России.

4. Воспитание у личного состава чувства гордости за принадлежность к профессии, верности Присяге сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, лучшим профессиональным традициям.

5. Развитие у сотрудников устойчивой нравственной мотивации к добросовестному труду, повышению образовательного уровня и совершенствованию профессионального мастерства.

6. Выработка у сотрудников устойчивых навыков служебного поведения, основанных на строгом соблюдении служебной дисциплины и законности, требований служебной этики, антикоррупционных стандартов.

7. Воспитание личного состава на героической истории органов внутренних дел, примерах высокого профессионализма, мужества и отваги, проявленных сотрудниками.

Цели и задачи воспитательной работы раскрываются в ее содержании. Под *содержанием* принято понимать совокупность научных идей, взглядов, концепций, общественных идеалов, решений государственных органов, исторического опыта народа и его традиций, которые необходимо передать личному составу, чтобы сформировать у него необходимые гражданские и профессиональные качества.

*Объектом воспитательной работы*, т. е. тем, с кем эта работа проводится, являются все сотрудники органов внутренних дел: отдельные сотрудники, категории сотрудников, служебные коллективы<sup>1</sup>. В системе воспитательной работы объекту принадлежит основополагающая роль. В зависимости от образованности, культуры, степени воспитанности и профессионализма сотрудников выбираются особенности организации, содержание и методика воспитательной работы.

Объект воспитательной работы можно классифицировать по различным основаниям. При организации воспитательной работы чаще всего учитывают классификацию:

— по специальным званиям и служебному положению личного состава (рядовой состав; младший, средний и старший начальствующий состав);

— по направлению служебной деятельности (оперативные сотрудники; сотрудники подразделений по охране общественного порядка; сотрудники внутренней службы (кадры, штаб, тыл, финансовые подразделения); сотрудники следственных подразделений);

— по стажу службы в органах внутренних дел (молодые специалисты; наставники).

Также необходимо учитывать уровень образования; степень и характер участия сотрудников в общественной жизни коллектива; национальность, пол и возраст сотрудников, место жительства. С руководителями органов внутренних дел воспитательную работу организуют вышестоящие руководители.

Под субъектом в научной литературе понимается активно действующий, познающий, преобразующий в соответствии со своими потребностями объективную действительность, обладающий сознанием и волей индивид или социальная организованная группа.

*Субъектом воспитательной работы* является тот, кто ее проводит и организует. Воспитательную работу, согласно Порядку, обязаны организовывать и проводить:

1. Руководители (начальники) органов, организаций, подразделений МВД России;

2. Заместители начальников образовательных организаций системы МВД России по работе с личным составом, руководители

---

<sup>1</sup> См. Методические рекомендации по проведению мероприятий морально-психологического обеспечения в органах внутренних дел Российской Федерации // Письмо ДГСК МВД России от 31.12.2021 № 21/7/21717.

подразделений по работе с личным составом (помощниками по работе с личным составом);

3. Руководители (начальники) структурных подразделений органов, организаций, подразделений МВД России;

4. Подразделения морально-психологического обеспечения (подразделения по работе с личным составом);

5. Научно-педагогические работники — в образовательных организациях системы МВД России;

6. Иные должностные лица, на которых решением руководителей возложена организация морально-психологического обеспечения.

*Принципы воспитательной работы* — это общие исходные положения, в которых выражены основные требования к содержанию, методам, организации воспитательного процесса<sup>1</sup>.

Воспитательная работа основывается на следующих общих *принципах*<sup>2</sup>:

1. Целенаправленность и целесообразность воспитания, устанавливающие необходимость определения ожидаемого результата воспитания и оценки его эффективности.

2. Гражданско-патриотическая направленность воспитания, нацеливающая воспитательный процесс на формирование у сотрудника высоких качеств гражданина и патриота.

3. Профессиональная направленность воспитания, означающая нацеленность любого воспитательного мероприятия на формирование у сотрудника профессиональных качеств, необходимых для успешной служебной деятельности.

4. Воспитание в ходе повседневной деятельности и в интересах службы, требующее оказывать воспитательное воздействие на сотрудника при осуществлении всех видов повседневной деятельности — служебной, учебной, общественной, творческой — и обеспечивать его положительный практический эффект.

5. Воспитание личности в служебном коллективе и через коллектив, предполагающее существенное влияние межличностных отношений в служебном коллективе и коллективного мнения на процесс развития личности, ее настроение, мотивацию и результаты деятельности.

---

<sup>1</sup> См. Основные принципы воспитания [Электронный ресурс]. URL: [https://spravochnick.ru/pedagogika/principy\\_i\\_metody\\_vospitaniya/osnovnye\\_principy\\_vospitaniya/](https://spravochnick.ru/pedagogika/principy_i_metody_vospitaniya/osnovnye_principy_vospitaniya/) (дата обращения: 27.12.2021).

<sup>2</sup> См. п. 18 Приказа МВД России от 25.12.2020, № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

6. Индивидуальный и дифференцированный подход, определяющий необходимость учета в процессе воспитания индивидуальных и групповых психологических, профессиональных, национальных, возрастных и иных особенностей сотрудников.

7. Сочетание высокой требовательности к подчиненным с уважением их прав и личного достоинства.

8. Личный пример, выражающий прямую зависимость эффективности воспитательной работы от уровня управленческого, профессионального и личностного авторитета должностного лица, осуществляющего воспитательный процесс.

Под эффективностью воспитательной работы мы понимаем отношение достигнутых результатов в формировании у личного состава высоких гражданских и профессиональных качеств к поставленной субъектами воспитания цели. Другими словами, эффективность — это степень реализации целей воспитательной работы.

Эффективность воспитательной работы измеряется уровнем воспитанности. Как правило, выделяют три уровня воспитанности: высокий, достаточный и низкий.

Своих целей субъект достигает с помощью определенных *средств*. Обычно под средством понимается все то, с помощью чего реализуется поставленная цель. Понятие «средство» неразрывно связано с понятием «цель».

*Средства воспитательной работы* — это духовные и материальные каналы, явления и предметы, с помощью которых передается содержание (информация) и оказывается психолого-педагогическое воздействие на сотрудника.

В литературе и нормативных документах МВД России выделяют следующие группы средств: способности воспитателя, устную и печатную речь; художественные образы; символы, знаки; комнаты воспитательной работы, культурно-досуговое имущество, выставочные экспозиции, мемориальные комплексы и памятники, полиграфическое оборудование, книжные фонды библиотек, информационно-телекоммуникационные ресурсы, технические средства информации и пропаганды, наглядные средства информации (наглядная агитация, стенная печать, мобильные комплекты наглядной агитации), элементы наглядно-художественного оформления интерьеров помещений и расположения органов, организаций, подразделений МВД России. Эффективность применения средств воспитательной работы в решающей степени зависит от разнообразия и совершенства форм их использования.

*Формы* — это способы объединения и организации сотрудников с целью воздействия воспитания на их психику и сознание. В органах внутренних дел существует определенная система форм воспитательной работы. Рассмотрим две большие группы форм<sup>1</sup>.

Первая группа — это формы, отличающиеся степенью дифференциации: *коллективные, групповые, индивидуальные*.

*Коллективные формы* — это формы, которые предполагают объединение сотрудников в группы по характеру и месту службы, специальностям, уровню подготовки, возрасту, служебному положению (конференции, собрания, митинги, лекции и т. д.).

*Групповые формы* характеризуются объединением людей с более узкой дифференциацией по интересам, склонностям, по общественному статусу в коллективе (кружки, совещания, инструктажи, семинары, беседы и т. д.).

*Индивидуальные формы* предполагают работу с одним человеком; о ее содержании другие члены коллектива могут не знать (собеседование, поручение, совет и др.).

Вторая группа — формы, отличающиеся по способу и средствам реализации. Сюда входят следующие подгруппы форм: печатные, стенные газеты, специальные информационные издания (бюллетени, обзоры, отчеты и т. д.), листовки, буклеты, плакаты, брошюры, книги, статьи; устные — доклады, лекции, беседы и т. д.; общественно-политические — митинги, торжественные собрания, чествования ветеранов, традиции и ритуалы и другие; наглядные — лозунги, плакаты, панно, выставки, стенды, витрины; организационные — лектории, школы, семинары.

Порядком определено, что воспитательная работа с сотрудниками проводится с использованием следующих *форм воспитания*: лекция, доклад, беседа, общее собрание сотрудников по категориям, митинг, служебное совещание, инструктивное занятие (инструктаж), служебный ритуал (церемония), чествование лучших сотрудников, встреча с деятелями культуры и искусства, представителями органов государственной власти и местного самоуправления, общественных объединений, диспут, дискуссия, викторина, экскурсия, научно-практическая конференция.

В системе воспитательной работы тесно взаимосвязаны форма и метод. Метод — это способ воздействия и управления рационально-

---

<sup>1</sup> См. Зыбин С. Ф. Избранные труды. СПб., 2012.

эмоциональной сферой сотрудника с целью формирования у него научного мировоззрения, общечеловеческих ценностей, профессионального мастерства и мобилизация его на успешное решение оперативно-служебных задач. Метод воспитания — это способ достижения поставленной воспитательной цели.

В работе с сотрудниками рекомендуется использовать следующие основные *методы воспитания*: убеждение, пример, соревнование, упражнение, поощрение, критика действий и поступков.

*Убеждение* — это основной метод воспитания, предполагающий определенное воздействие на личность объекта воспитания, его чувства, волю и поведение с целью формирования и последующего закрепления положительных моральных качеств личности и устранение (минимизацию) отрицательных черт характера<sup>1</sup>.

*Пример* — метод воспитания, дающий образец деятельности, поступков, образа жизни. Не случайно одним из принципов воспитательной работы является принцип личного примера руководителя (см. выше).

*Соревнование* — метод воспитания, основанный на духе здорового соперничества в определенных видах коллективной деятельности.

*Упражнение* — многократное повторение положительных действий, способов и форм поведения для их закрепления в личном опыте. Цель упражнения — сформировать общественно ценные навыки и привычки, создать устойчивые стереотипы поведения.

*Поощрение* — это стимулирование положительных проявлений личности с помощью высокой оценки ее поступков, порождение чувства удовлетворения и радости от сознания признания другими усилий и стараний личности. Поощрение закрепляет положительные навыки и привычки.

*Критика действий и поступков* — метод воспитания, предполагающий рассмотрение, обсуждение, анализ чего-либо с целью оценить и выявить недостатки какого-то предмета или явления. Критика побуждает человека к исправлению недостатков и должна основываться на принципах гуманизма, учитывать индивидуальные особенности личности, быть доброжелательной. Специфика метода требует определенной педагогической культуры, такта, осторожности<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Убеждение как метод воспитания [Электронный ресурс]. URL: [https://spravochnik.ru/pedagogika/ubezhdenie\\_kak\\_metod\\_vospitaniya/](https://spravochnik.ru/pedagogika/ubezhdenie_kak_metod_vospitaniya/) (дата обращения: 27.12.2021).

<sup>2</sup> Педагогика [Электронный ресурс]. URL: [https://studbooks.net/15013/pedagogika/metod\\_sorevnovaniya/](https://studbooks.net/15013/pedagogika/metod_sorevnovaniya/) (дата обращения: 27.12.2021).

Можно сделать вывод, что структурные элементы системы воспитательной работы — это ее основы. Выпадение любого из структурных элементов приведет к распаду всей системы. Вот почему дальнейшее развитие и совершенствование каждого структурного элемента системы воспитательной работы должно быть важнейшей задачей аппаратов по работе с личным составом и всех воспитателей органов внутренних дел. Структурные элементы как компоненты целостной системы воспитательной работы сами по себе как таковые, находясь в статическом состоянии, никаких результатов дать не могут. Общественную пользу они могут принести в том случае, если будут функционировать, то есть выполнять свои функции, действовать, работать. Основным же условием функционирования всех элементов и системы воспитательной работы в целом является ее организация.

Основываясь на анализе литературы, опыте деятельности подразделений по работе с личным составом, можно утверждать, что *группа элементов* организации системы воспитательной работы в органах внутренних дел включает в себя: 1) подготовку и принятие решения на ведение воспитательной работы; 2) исполнение решения; 3) проверку исполнения. Каждый элемент организации, в свою очередь, является сложной подсистемой, в которую входят:

— *подготовка и принятие решения*: уяснение требований к воспитательной работе; оценка морально-психологического состояния личного состава и социально-психологических отношений в коллективе; анализ состояния и эффективности воспитательной работы, проведенной на предыдущем этапе;

— *определение целей и формулирование задач* воспитательной работы;

— *исполнение решения*: планирование воспитательной работы; оказание помощи руководителям; постановка задач исполнителям; методическое и материальное обеспечение воспитательной работы.

— *проверка исполнения решения*: учет и контроль; изучение, обобщение и использование передового опыта воспитательной работы.

### **§ 1.3. Содержательные элементы системы воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел**

В зависимости от цели и определяемого ею содержания воспитательная работа условно делится на несколько относительно самостоятельных направлений. Основанием для их выделения служат виды общественных отношений и общественного сознания в стране и органах внутренних

дел. Воспитательная работа и её направления работы соотносятся друг с другом как общее и особенное, поэтому все направления воспитания состоят из тех же структурных и функциональных элементов, что и вся система, но имеют более конкретную цель, более узкое содержание, которое собственно и определяет их качественную определенность.

Воспитательная работа включает в себя следующие виды:

- 1) морально-психологическую подготовку;
- 2) индивидуальную воспитательную работу;
- 3) информационно-пропагандистскую работу;
- 4) работу по поддержанию служебной дисциплины и законности;
- 5) культурно-просветительскую работу.

Отметим, что в рамках каждого вида воспитательной работы реализуются ее направления (патриотическое; профессиональное, правовое, нравственно-этическое и эстетическое). Рассмотрим основные направления воспитательной работы с сотрудниками.

Мероприятия воспитательной работы в зависимости от их значимости, направленности и масштаба могут проводиться во взаимодействии с органами государственной власти и местного самоуправления, общественными и религиозными объединениями, образовательными и научными организациями, учреждениями культуры. Воспитательная работа в органах внутренних дел осуществляется в рамках реализации приоритетных направлений государственной политики в сфере национальной безопасности Российской Федерации<sup>1</sup>.

*Патриотическое воспитание* — направление воспитательной работы, нацеленное на формирование у сотрудников патриотического сознания и ценностей, чувств и отношений, убеждений и мотивов служения Отечеству.

С учетом современных вызовов и угроз, в том числе в информационной сфере, *основными задачами патриотического воспитания являются*<sup>2</sup>:

— обеспечение понимания и поддержки личным составом государственной политики в сфере внутренних дел, решений Президента Российской Федерации, министра внутренних дел Российской Федерации по вопросам обеспечения законности и правопорядка;

---

<sup>1</sup> Методические рекомендации по проведению мероприятий морально-психологического обеспечения в органах внутренних дел Российской Федерации // Письмо ДГСК МВД России от 31.12.2021 № 21/7/21717.

<sup>2</sup> Там же.

— воспитание личного состава в духе преданности своему Отечеству — Российской Федерации;

— обеспечение понимания сотрудниками основ российской государственности, высокой значимости ее суверенитета и самобытности, общероссийской гражданской идентичности и единства многонационального народа России;

— защита традиционных российских духовно-нравственных ценностей, идеалов патриотизма и служения Отечеству;

— формирование у сотрудников чувства гордости за свою страну, ее героическую историю, вклад в мировую историю и культуру;

— воспитание у сотрудников ответственности за судьбу России, формирование у них активной гражданской позиции.

Организация патриотического воспитания сотрудников органов внутренних дел продолжительное время осуществлялась в рамках Постановления Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493 «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016–2020 годы». На сегодняшний день основные ориентиры этой работы изложены в Стратегии национальной безопасности Российской Федерации, утвержденной Указом Президента № 400 от 2 июля 2021 г. В документе подчеркивается необходимость реализации государственной информационной политики, направленной на усиление в массовом сознании роли традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей<sup>1</sup>.

Целям патриотического воспитания служат формы и методы преимущественно эмоционально-чувственного воздействия. Для них характерны высокая торжественность, церемониальность, музыкальное и красочное художественное оформление, поэтичность, образность. К ним относятся: парады, митинги, собрания, шествия, смотры, экскурсии, фестивали, театрализованные представления, наглядная информация, музеи, награды, встречи с ветеранами; формы и методы преимущественно рационального воздействия: публичные чтения, теоретические конференции, лекции, лектории, беседы, доклады, вечера дружбы народов, статьи в средствах массовой информации и др.

---

<sup>1</sup> См. Марченко Г. В., Шарипкулова А. Р. Патриотическое воспитание курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России: интеграция теории и практики // Морально-психологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел: современные подходы и перспективы развития [Электронный ресурс]: материалы всероссийской научно-практической конференции, 15 декабря 2021 года. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2021.

Помимо основных форм в работе по патриотическому воспитанию следует предусмотреть участие личного состава во всероссийских акциях «Вахта памяти», «Бессмертный полк», «Георгиевская ленточка», «Свеча памяти», других общественно значимых мероприятиях<sup>1</sup>.

*Профессиональное воспитание* — направление воспитательной работы, представляющее собой процесс систематического и целенаправленного формирования у сотрудников профессионально значимых личностных качеств. Профессиональное воспитание направлено на выполнение следующих основных задач<sup>2</sup>:

— воспитание личного состава на героической истории органов внутренних дел, примерах высокого профессионализма, мужества и отваги, проявленных сотрудниками;

— обеспечение понимания высокой общественной значимости труда сотрудника органов внутренних дел;

— формирование чувств верности Присяге сотрудника органов внутренних дел, лучшим профессиональным традициям;

— развитие у сотрудников устойчивой нравственной мотивации к добросовестному труду, повышению образовательного уровня и профессионального мастерства;

— сплочение служебных коллективов, повышение профессиональной надежности сотрудников, укрепление авторитета руководителей.

Традиции — это передаваемые из поколения в поколение правила, обычаи и нормы, которые побуждают сотрудников органов внутренних дел к образцовому выполнению служебного долга, честному служению народу, строгому соблюдению законности и дисциплине. Основными формами воспитания на традициях являются: изучение истории российской полиции и органа внутренних дел, в котором служат сотрудники; экскурсии по местам боевой славы; возложение венков к памятникам и мемориальным местам; посещение музеев; просмотры кинофильмов и их обсуждение; встречи с ветеранами органов внутренних дел; создание в органах внутренних дел музеев и Комнат истории; торжественное принятие Присяги и вручение сотрудникам оружия; торжественные проводы ветеранов на отдых; строевые смотры, торжественные марши полиции по улицам населенных пунктов; Дни памяти павших на боевом посту; проведение

---

<sup>1</sup> Методические рекомендации по проведению мероприятий морально-психологического обеспечения в органах внутренних дел Российской Федерации.

<sup>2</sup> Там же.

спартакиад, посвященных памяти сотрудников; шефство над семьями погибших и др.

*Правовое воспитание* сотрудников органов внутренних дел — направление воспитательной работы, призванное оказывать систематическое воздействие на сознание сотрудников в целях формирования у них глубоких и устойчивых правовых знаний, взглядов и представлений, убеждений и чувств, привития им высокой правовой культуры, навыков и привычек активного правового поведения, обеспечивающего правильное понимание и исполнение государственной правоохранительной политики.

Результатом правового воспитания является формирование у сотрудников системы правовых знаний, взглядов, представлений, потребностей, установок и убеждений, выражающих их отношение к праву, обеспечивающих безупречное соблюдение ими нормативных правовых актов. Одна из ключевых задач правового воспитания — выработка устойчивых навыков служебного поведения, основанных на строгом соблюдении служебной дисциплины и законности, требований служебной этики, антикоррупционных стандартов. Правовое воспитание осуществляется в ходе правового обучения, правового просвещения, правовой пропаганды, юридической практики и самовоспитания<sup>1</sup>.

В области правового воспитания целесообразно использовать такие виды воспитательной работы, как морально-психологическая подготовка, информационно-пропагандистская работа и ее формы — государственно-правовое информирование, наглядное оформление актуальной информации и др.

*Нравственно-этическое воспитание* — направление воспитательной работы, нацеленное на развитие духовно-нравственных качеств личности сотрудника, формирование у личного состава представлений о нравственных основах службы в органах внутренних дел, знаний профессионально-этических требований к поведению на службе и в быту, взаимоотношениям в служебном коллективе и вырабатывающее устойчивые навыки соблюдения профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения<sup>2</sup>.

Основу нравственно-этического воспитания составляют установленные единые этические нормы, правила и требования к служебно-

---

<sup>1</sup> Методические рекомендации по проведению мероприятий морально-психологического обеспечения в органах внутренних дел Российской Федерации.

<sup>2</sup> Там же.

му поведению сотрудников<sup>1</sup>. Нравственно-этический аспект содержится во всех направлениях, видах и применяемых формах воспитательной работы: в индивидуальной воспитательной работе, образовательном процессе, занятиях в рамках профессиональной служебной и морально-психологической подготовки, университета культуры, в культурно-просветительской работе, дисциплинарной практике.

Ключевая задача нравственно-этического воспитания — формирование у личного состава непримиримости к чуждой российскому народу и разрушительной для российского общества системе идей и ценностей, построенной на культе эгоизма, наживы и вседозволенности, аморального образа жизни, отрицании достоинств человека, ценности дружеских, семейных и иных социальных связей, в том числе института брака как союза мужчины и женщины. Соблюдение сотрудниками этических требований в повседневной деятельности способствует поддержанию на должном уровне служебной дисциплины и законности, благоприятного социально-психологического климата в служебных коллективах, укреплению авторитета органов внутренних дел в обществе и доверия к ним граждан<sup>2</sup>.

Процесс нравственно-этического воспитания включает в себя передачу сотрудникам знаний о правилах, нормах, принципах, идеалах и признаках нравственного и эстетического поведения; целенаправленное влияние на личность путем использования специальных педагогических приемов, способствующих формированию у сотрудников необходимых нравственных и эстетических качеств на основе индивидуального подхода к ним; воздействие силой положительного примера; создание в коллективах атмосферы одобрения высоконравственного и эстетического поведения и осуждения любых отклонений от установившихся норм. Для проведения работы в данном направлении целесообразно использование всех видов воспитательной работы. Отметим также, что для установления единых этических норм, правил и требований к служебному поведению сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации был принят Кодекс этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

---

<sup>1</sup> См. Приказ МВД России от 26 июня 2020 г. № 460 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации».

<sup>2</sup> Методические рекомендации по проведению мероприятий морально-психологического обеспечения в органах внутренних дел Российской Федерации.

Федерации<sup>1</sup>. Для нравственного воспитания используется практически весь арсенал форм и методов воспитания.

*Эстетическое воспитание* — это процесс по формированию у сотрудников способности понимать и оценивать красоту окружающей действительности, жить и работать исходя из высоких эстетических стандартов.

Эстетическое воспитание способствует повышению уровня общей культуры сотрудников (общение, речь, проявление эмоций, внешний вид и др.), улучшению на этой основе условий для повседневной деятельности, формированию в обществе положительного образа сотрудника — защитника правопорядка, снижает риск конфликтов при взаимодействии с различными категориями граждан, а также в значительной степени способствует предупреждению профессиональной и нравственной деформации личности.

Формы эстетического воспитания:

- занятия в рамках университета культуры, кружков, студий, коллективов художественной самодеятельности;
- организация конкурсов, фестивалей, концертов, балов для сотрудников и членов их семей;
- просмотр кинофильмов и спектаклей;
- посещение музеев и выставок изобразительного искусства.

Отдельные элементы эстетической культуры развиваются в ходе проведения служебных ритуалов и иных массовых мероприятий. Эстетические нормы реализуются также в оформлении служебных помещений и рабочих мест сотрудников<sup>2</sup>.

В ходе эстетического воспитания решаются следующие задачи:

- формирование культуры чувств, т. е. способности реагировать на явления действительности не только разумом, но и сердцем, обращаться не только к служебным инструкциям, но и к совести;
- использование нравственных и эстетических богатств, содержащихся в произведениях искусства, для совершенствования культуры мышления;
- организация культурного досуга, насыщенного эстетическими мероприятиями и комплексами психологической разгрузки.

---

<sup>1</sup> См. Приказ МВД России от 26 июня 2020 года № 460 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации».

<sup>2</sup> Методические рекомендации по проведению мероприятий морально-психологического обеспечения в органах внутренних дел Российской Федерации.

В теории и на практике выделяют и другие направления воспитательной работы с сотрудниками: экологическое, этническое, физическое, политическое воспитание и др.

Таким образом воспитательная работа с сотрудниками органов внутренних дел является основным видом морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности и организуется руководителями всех уровней. Постоянное и целенаправленное проведение воспитательной работы с сотрудниками органов внутренних дел с учетом специфики профессиональной деятельности, уровня образования и опыта службы, психологических и возрастных характеристик является основным внутренним резервом, который способен положительно влиять на эффективность работы как каждого конкретного подразделения органов внутренних дел, так и всего Министерства внутренних дел Российской Федерации.

**Вопросы для самоконтроля:**

1. Дайте понятия воспитания и воспитательной работы. В чем их сходство и различие?
2. Назовите основные направления воспитательной работы в органах внутренних дел.
3. Назовите субъекты и объекты воспитательной работы в органах внутренних дел и дайте их характеристику.
4. Назовите цель и задачи воспитательной работы в органах внутренних дел.
5. Перечислите формы и методы воспитательной работы в органах внутренних дел.
6. Дайте характеристику основных методов воспитания в органах внутренних дел.
7. Назовите средства воспитательной работы в органах внутренних дел.
8. Перечислите виды воспитательной работы в органах внутренних дел.

## Глава 2

# СТРУКТУРА И ЗАДАЧИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО ОРГАНИЗАЦИИ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

### § 2.1. Подразделения по организации морально-психологического обеспечения органов внутренних дел: структура, функции и задачи

Правоохранительная деятельность в период реформирования российского общества, создания правового, демократического государства требует всесторонне развитых, высококвалифицированных, инициативных специалистов, работающих с полной отдачей. Без хорошо обученных, морально подготовленных, экипированных, защищенных в правовом и социальном отношении сотрудников, органы внутренних дел не смогут справиться с крайне сложными задачами охраны общественного порядка и борьбы с преступностью в стране. В связи с чем в Положении о Министерстве внутренних дел Российской Федерации определено, что МВД России в числе других занимается решением следующих задач:

— обеспечение контроля за законностью решений и действий должностных лиц системы МВД России, соблюдение законности при осуществлении сотрудниками органов внутренних дел оперативно-служебной деятельности и поддержание служебной дисциплины сотрудников;

— организация воспитательной, психологической, социальной, культурно-просветительной работы с личным составом органов внутренних дел.

Главным подразделением, осуществляющим организационно-методическое руководство и координацию морально-психологического обеспечения в системе МВД России, является Департамент государственной службы и кадров МВД России (далее — ДГСК МВД России), который является самостоятельным структурным подразделением центрального аппарата МВД России, обеспечивающим и осуществляющим функции Министерства по выработке и реализации государственной политики, нормативному правовому регулированию в области кадровой работы, профессиональной подготовки и воспитания личного состава органов внутренних дел Российской Федерации, поддержания боевой и мобилизационной готовности в системе МВД России, а также выполняющим иные функции в соответствии

с Положением о ДГСК МВД России<sup>1</sup> и нормативными правовыми актами МВД России.

Деятельность ДГСК МВД России организуется на основе планирования, сочетания единоначалия в решении вопросов служебной деятельности и коллегиальности при их обсуждении, персональной ответственности каждого сотрудника и федерального государственного гражданского служащего за состояние дел на порученном участке работы и выполнение отдельных поручений.

Среди *основных задач* ДГСК МВД России выделим следующие:

— организация и координация морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности органов, организаций и подразделений системы МВД России;

— укрепление законности и дисциплины в деятельности сотрудников органов внутренних дел, федеральных государственных гражданских служащих и работников системы МВД России;

— организация социальной работы с членами семей сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, погибших при исполнении служебных обязанностей, сотрудниками, ставшими инвалидами вследствие военной травмы;

— организация профилактики и предупреждения коррупционных и иных правонарушений в системе МВД России;

— организационно-методическое обеспечение органов, организаций и подразделений системы МВД России по вопросам деятельности Департамента.

Для решения этих задач Департамент наделен определенными *функциями*, в числе которых можно назвать:

— осуществление комплексного анализа состояния и реализации государственной политики по совершенствованию кадрового обеспечения в системе МВД России;

— обобщение передового опыта работы, в том числе зарубежного, по кадровому обеспечению оперативно-служебной деятельности органов, организаций и подразделений системы МВД России, учебно-воспитательного процесса образовательных учреждений МВД России;

— организация работы по упрочению нравственных основ службы в органах внутренних дел, воспитанию личного состава в духе

---

<sup>1</sup> Приказ МВД России от 16 июня 2011 г. № 660 «Об утверждении Положения о Департаменте государственной службы и кадров Министерства внутренних дел Российской Федерации», приложение № 1.

гражданственности, государственности, патриотизма, неукоснительного соблюдения законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, норм морали и профессиональной этики;

— организация работы по мониторингу морально-психологического состояния личного состава и социально-психологического климата в служебных коллективах;

— организация психологической работы с личным составом;

— изучение и анализ состояния служебной дисциплины, разработка и осуществление мер по ее укреплению и профилактике нарушений служебной дисциплины в органах, организациях и подразделениях системы МВД России;

— организация и проведение служебных проверок по фактам нарушений служебной дисциплины;

— организация и методическое обеспечение культурно-просветительской, информационно-пропагандистской работы с личным составом органов, организаций и подразделений системы МВД России;

— организация взаимодействия с учреждениями культуры, творческими союзами и средствами массовой информации по вопросам культурно-эстетического воспитания личного состава органов, организаций и подразделений системы МВД России;

— организация информационного обеспечения деятельности Департамента по вопросам работы с личным составом органов, организаций и подразделений системы МВД России;

— организация работы по оказанию социальной помощи и поддержки членов семей сотрудников органов внутренних дел, погибших при исполнении служебных обязанностей, и сотрудников органов внутренних дел, ставших инвалидами вследствие увечий (ранений, травм, контузий), заболеваний, полученных при исполнении служебных обязанностей.

Структурно ДГСК МВД России состоит из 6 управлений: организации прохождения службы; организации морально-психологического обеспечения; организации профилактики коррупционных и иных правонарушений; организации профессиональной подготовки; организации мобилизационной подготовки; организационно-аналитическое управление.

Структурными подразделениями Управления организации морально-психологического обеспечения (далее — УОМПО) являются:

— Отдел организации воспитательной работы;

- Отдел организации психологической работы;
- Инспекция по личному составу.

Управление осуществляет взаимодействие с федеральными казенными учреждениями «Центральный клуб Министерства внутренних дел Российской Федерации», «Центр социальной работы Министерства внутренних дел Российской Федерации».

Основными задачами УОМПО являются:

- организация морально-психологического обеспечения всех видов оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел;
- участие в совершенствовании управленческого механизма, обеспечивающего эффективное функционирование системы морально-психологического обеспечения;
- методическое руководство деятельностью должностных лиц подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел, как в повседневных условиях, так и при чрезвычайных обстоятельствах по вопросам организации морально-психологического обеспечения;
- организация *воспитательной работы* с сотрудниками органов внутренних дел;
- организация *пропагандистской работы* по формированию государственно-правового мировоззрения сотрудников органов внутренних дел;
- организация *психологической работы* по формированию у сотрудников органов внутренних дел профессионально значимых психологических качеств личности, психологической устойчивости и готовности к эффективному выполнению оперативно-служебных задач;
- организация *культурно-просветительной работы* с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей, развитие сферы ведомственной культуры;
- организация *шефской работы* с воспитанниками детских домов и школ-интернатов;
- организационно-методическое руководство и координация осуществления *исторической работы* в органах, организациях и подразделениях системы МВД России.

Основными функциями УОМПО являются:

- осуществление комплексного анализа состояния системы морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел;
- анализ и прогнозирование морально-психологического состояния личного состава, социально-психологического климата в слу-

жебных коллективах органов внутренних дел, на этой основе разработка предложений по реализации государственной политики в сфере морально-психологического обеспечения;

— участие в определении основных направлений деятельности органов внутренних дел по вопросам морально-психологического обеспечения;

— участие в текущем и перспективном планировании деятельности МВД России по вопросам морально-психологического обеспечения;

— организация и контроль исполнения документов, образующихся в деятельности МВД России, по вопросам морально-психологического обеспечения;

— подготовка документов и материалов по вопросам морально-психологического обеспечения в органы государственной власти Российской Федерации, заинтересованные органы, учреждения, организации, средства массовой информации;

— осуществление контроля деятельности органов внутренних дел по вопросам морально-психологического обеспечения;

— участие в комплексном инспектировании, контрольных и целевых выездах в органы внутренних дел;

— осуществление сбора, обобщение и анализ материалов по итогам проверки состояния морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел, формирование и ведение соответствующих наблюдательных дел;

— своевременное рассмотрение обращений сотрудников, граждан, организаций, публикаций в средствах массовой информации по вопросам, относящимся к морально-психологическому обеспечению;

— участие в рассмотрении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, проектов нормативных правовых актов МВД России, затрагивающих вопросы морально-психологического обеспечения;

— организация разработки и согласования проектов нормативных правовых актов МВД России, подготовка предложений об изменении и дополнении законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам морально-психологического обеспечения;

— участие в формировании федеральных и ведомственных целевых программ в части, касающейся морально-психологического обеспечения;

— осуществление методического сопровождения организации морально-психологического обеспечения;

— оказание практической помощи руководящему составу в организации и проведении мероприятий морально-психологического обеспечения;

— участие в организации и научно-методическом обеспечении профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации специалистов подразделений морально-психологического обеспечения;

— обобщение и организация внедрения передового отечественного и зарубежного опыта организации морально-психологического обеспечения;

— организация и проведение всероссийских и региональных семинаров-совещаний, рабочих встреч, научно-практических конференций по проблемным вопросам совершенствования морально-психологического обеспечения;

— участие в установленном порядке в координации научно-исследовательской деятельности научных и образовательных организаций системы МВД России по вопросам научно-методического сопровождения морально-психологического обеспечения;

— участие в разработке государственных образовательных стандартов подготовки специалистов подразделений морально-психологического обеспечения;

— согласование квалификационных требований к курсантам и слушателям образовательных организаций системы МВД России, учебных планов и программ с целью притока всем выпускникам знаний и навыков по организации морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности;

— участие в формировании сводного тематического плана централизованного выпуска литературы, а также в организации экспертизы учебных изданий для подготовки специалистов подразделений морально-психологического обеспечения;

— осуществление нормативно-методического и организационного обеспечения проведения морально-психологической подготовки в органах, организациях и подразделениях системы МВД России, анализ ее состояния и внесение предложений по ее совершенствованию;

— участие в разработке норм положенности технических средств подразделений морально-психологического обеспечения в органах, организациях и подразделениях системы МВД России;

— осуществление взаимодействия с органами государственной власти, общественными, ветеранскими, профсоюзными организациями,

фондами и творческими союзами по вопросам морально-психологического обеспечения;

— согласование в установленном порядке кандидатур для назначения на должности начальников подразделений морально-психологического обеспечения территориальных органов МВД России на окружном, межрегиональном и региональном уровнях, а также образовательных организаций системы МВД России с последующей организацией их стажировки в Управлении;

— ведение учета и анализ качественного состава подразделений морально-психологического обеспечения органов внутренних дел и выработка предложений по совершенствованию их деятельности;

— координация морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава Временной оперативной группировки органов внутренних дел и подразделений МВД России в составе Объединенной группировки войск (сил) по проведению контртеррористических операций на территории Северо-Кавказского региона Российской Федерации;

— участие в деятельности по совершенствованию форм поощрения и стимулирования оперативно-служебной деятельности личного состава МВД России;

— организация реализации в системе МВД России государственных программ патриотического воспитания граждан Российской Федерации. Осуществление взаимодействия с Российским государственным историко-культурным центром при Правительстве Российской Федерации;

— организация работы по увековечению памяти сотрудников органов внутренних дел, погибших при защите Отечества и выполнении служебных обязанностей, пропаганде их героических подвигов;

— организация и проведение мероприятий МВД России, посвященных государственным праздникам, дням воинской славы России, памятным датам России, профессиональным праздникам МВД России с участием ветеранов, представителей органов государственной власти, учреждений культуры, общественности;

— участие в организации научно-методического руководства исторической работы в органах, организациях и подразделениях системы МВД России;

— участие в координации осуществления исторической работы в органах, организациях и подразделениях системы МВД России;

— организация работы по обобщению и анализу исторической работы в органах, организациях и подразделениях системы МВД России;

— изучение в установленном порядке морально-психологических качеств сотрудников органов внутренних дел и федеральных государственных гражданских служащих, претендующих на замещение должностей руководящего состава номенклатуры министра внутренних дел, первого заместителя министра, заместителя министра, начальников подразделений центрального аппарата, территориальных органов МВД России, прогнозирование успешности их управленческой деятельности, в том числе при ежегодном формировании резерва для назначения на должности руководителей;

— осуществление организационно-технического и информационно-аналитического обеспечения деятельности Координационно-методического совета по психологической работе с личным составом органов, организаций, подразделений системы МВД России;

— организация работы по мониторингу морально-психологического состояния личного состава и социально-психологического климата в служебных коллективах;

— организация и методическое обеспечение культурно-просветительной работы с сотрудниками органов внутренних дел, служащими, работниками органов внутренних дел и членами их семей по формированию у них высокой нравственной и эстетической культуры;

— организация взаимодействия с учреждениями культуры, творческими союзами и средствами массовой информации по вопросам культурно-эстетического воспитания личного состава органов, организаций и подразделений системы МВД России;

— организация работы по выполнению иных функций в сфере морально-психологического обеспечения по поручению руководства ДГСК МВД России.

*Отдел организации воспитательной работы* является структурным подразделением Управления организации морально-психологического обеспечения ДГСК МВД России (далее — ООВР), осуществляющим организацию воспитательной работы в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации в соответствии с поставленными задачами и функциями.

Основными задачами ООВР являются:

— организация воспитательной работы с сотрудниками органов внутренних дел;

— совершенствование нормативно-правового регулирования организации воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел;

— исполнение зонального контроля за деятельностью территориальных органов и образовательных организаций системы МВД России по линии организации воспитательной работы;

— организационно-методическое обеспечение органов внутренних дел по вопросам патриотического, профессионально-нравственного и правового воспитания личного состава органов внутренних дел.

К основным функциям ООВР в числе прочего относятся:

— участие в текущем и перспективном планировании деятельности Управления в сфере морально-психологического обеспечения;

— организация работы по упрочению нравственных основ службы в органах внутренних дел, воспитанию личного состава в духе гражданственности, патриотизма, неукоснительного соблюдения законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, норм морали и этики;

— организация работы по сохранению и развитию профессиональных традиций службы в органах внутренних дел;

— организационное обеспечение торжественных, праздничных и памятных мероприятий и акций с участием руководства Российской Федерации и МВД России;

— организация работы по увековечению памяти и пропаганде героических подвигов сотрудников органов внутренних дел, погибших при защите Отечества и выполнении служебных обязанностей;

— участие в определении основных направлений деятельности органов внутренних дел по вопросам воспитательной работы с личным составом;

— изучение эффективности деятельности руководителей органов внутренних дел в проведении воспитательной работы с личным составом;

— осуществление рецензирования и экспертной оценки учебной и методической литературы, предназначенной для специалистов подразделений морально-психологического обеспечения;

— использование в своей профессиональной деятельности достижений науки и техники, информационных систем, сетей связи, а также современной информационно-телекоммуникационной инфраструктуры;

— координация шефской работы с воспитанниками детских домов и школ-интернатов;

— осуществление научно-методического руководства исторической работы в органах, организациях и подразделениях системы МВД России;

— координация осуществления исторической работы в органах, организациях и подразделениях системы МВД России;

— обобщение и анализ исторической работы в органах, организациях и подразделениях системы МВД России.

В составе подразделений по работе с личным составом территориальных органов МВД России на региональном уровне (МВД республик, входящих в состав Российской Федерации, Главных управлений МВД России по соответствующим федеральным образованиям) созданы и функционируют подразделения морально-психологического обеспечения. Согласно Типовому положению о подразделении по работе с личным составом территориального органа Министерства внутренних дел Российской Федерации на региональном уровне, на них возложены задачи, связанные с организацией и осуществлением всех направлений морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности, в том числе всех видов воспитательной работы<sup>1</sup>. Типовое положение определяет основные задачи, функции, полномочия и организацию деятельности подразделения по работе с личным составом территориального органа МВД России на региональном уровне.

Структура подразделений морально-психологического обеспечения, их штатное расписание различны и зависят от масштабов деятельности МВД (ГУ МВД) России по субъекту, штатной численности сотрудников и т. д.

В соответствии с примерными моделями структуры подразделения по работе с личным составом МВД (ГУ МВД) России по субъекту, в их аппарате есть подразделение (управление, отдел, отделение, направление) морально-психологического обеспечения, которое возглавляет начальник — заместитель руководителя подразделения по работе с личным составом. Он осуществляет руководство всей деятельностью подчиненного аппарата, определяет должностные обязанности

---

<sup>1</sup> См. Приказ МВД России от 25 мая 2015 г. № 630 «Об утверждении Типового положения о подразделении по работе с личным составом территориального органа Министерства внутренних дел Российской Федерации на региональном уровне».

и компетенцию своих заместителей, начальников отделов (отделений), лично курирует некоторые подразделения; взаимодействует с органами законодательной и исполнительной власти, ведомствами, предприятиями, учреждениями и трудовыми коллективами в решении кадровых и социальных вопросов. Как правило, в состав аппарата морально-психологического обеспечения входят подразделения воспитательной, психологической и социальной работы. В состав воспитательного подразделения в свою очередь входят подразделения информационно-пропагандистской работы, культурно-просветительской работы. Также в обязательном порядке в составе подразделения по работе с личным составом имеется инспекция по личному составу.

Среди основных задач аппаратов морально-психологического обеспечения следует назвать:

— морально-психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности территориального органа МВД России, подчиненных органов и организаций, в том числе в особых условиях;

— организацию и осуществление координации воспитательной, психологической, социальной, культурно-просветительской работы с сотрудниками и гражданскими служащими территориального органа МВД России, подчиненных органов и организаций;

— обеспечение соблюдения законности при осуществлении личным составом территориального органа МВД России, подчиненных органов и организаций оперативно-служебной деятельности и поддержание служебной дисциплины.

Отметим, что к функциям подразделений морально-психологического обеспечения на региональном уровне относится среди прочего контроль за организацией морально-психологического обеспечения в подчиненных органах и организациях.

## **§ 2.2. Правовой статус, должностные обязанности сотрудников подразделений по работе с личным составом**

Успешное выполнение сложных и многообразных задач, стоящих перед подразделениями по морально-психологическому обеспечению, во многом зависит от четкой организации работы сотрудников, отвечающих за данное направление деятельности, от их влияния на состояние воспитательной работы с сотрудниками органов и подразделений внутренних дел. Как правило, на должность специалиста по воспитательной работе принимают сотрудников, имеющих высшее педагогическое или юридическое образование, полученное в ведомственных образовательных

организациях силовых структур или иное высшее образование и опыт воспитательной (педагогической) работы.

В соответствии с приказом МВД России от 30 апреля 2011 г. № 333 «О некоторых организационных вопросах и структурном построении территориальных органов МВД России», должности сотрудников подразделений по работе с личным составом, занимающихся вопросами воспитательной работы и морально-психологического обеспечения, именуются «специалист (старший специалист) (по воспитательной работе)»; также этим направлением деятельности занимаются психологи (старшие психологи).

Роль и место специалиста (по воспитательной работе) (далее — специалист) в структуре этих подразделений определяется следующими факторами:

1) специалист является своеобразным связующим звеном между руководством и подразделениями; он осуществляет повседневную информационно-разъяснительную работу о требованиях нормативных документов, регламентирующих организацию и методику работы с личным составом;

2) специалист выступает в качестве основного лица, оказывающего методическую и практическую помощь начальникам органов и подразделений, руководителям различного уровня в организации воспитательной работы, обеспечении социально-правовой защищенности сотрудников, работников, ветеранов и членов семей сотрудников;

3) специалист осуществляет контрольные функции за своевременным и качественным выполнением намеченных мероприятий по воспитательной работе с личным составом.

Основными документами, определяющими права и обязанности специалиста по воспитательной работе подразделения по работе с личным составом являются Положение о подразделении (отделе, отделении или направлении морально-психологического обеспечения)<sup>1</sup> и должностной регламент (должностная инструкция), которая разрабатывается индивидуально для каждого сотрудника непосредственными руководителями (начальниками) сотрудников. Отметим также, что права по замещаемой должности, служебные обязанности и ответственность *руководителей* (начальников) органов, организаций, подразделений МВД

---

<sup>1</sup> См. Приказ МВД России от 25 мая 2015 г. № 630 «Об утверждении Типового положения о подразделении по работе с личным составом территориального органа Министерства внутренних дел Российской Федерации на региональном уровне».

России, структурных подразделений главных управлений, департаментов, управлений МВД России устанавливаются положениями, уставами органов, организаций, подразделений МВД России, структурных подразделений главных управлений, департаментов, управлений МВД России *без разработки в отношении них должностных регламентов (должностных инструкций)*<sup>1</sup>. Примерная форма должностного регламента (должностной инструкции) приведена в приложении № 38 к Порядку организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации.

Должностной регламент (должностная инструкция) должен (должна) содержать следующие разделы:

1. Общие положения. Раздел содержит перечень основных нормативных правовых актов, правовых актов органа, организации, подразделения системы МВД России, в соответствии с которыми определяются права по замещаемой должности, служебные обязанности и ответственность сотрудника. Указывается непосредственная и прямая подчиненность сотрудника при выполнении им служебных обязанностей; сведения об исполнении сотрудником обязанностей по иной должности в период временного отсутствия замещающего эту должность сотрудника; сведения об особенностях режима служебного времени сотрудника; иные сведения с учетом особенностей осуществления профессиональной деятельности сотрудника.

2. Права. В разделе предусматриваются права сотрудника по замещаемой должности.

3. Обязанности. В разделе предусматриваются служебные обязанности сотрудника по замещаемой должности

4. Ответственность. В этом разделе предусматривается ответственность сотрудника за несоблюдение требований, установленных законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами МВД России, правовыми актами органа, организации, подразделения МВД России, в котором он проходит службу, контрактом, а также должностным регламентом (должностной инструкцией)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> П. 174 разд. IX Приказа МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации».

<sup>2</sup> Разд. IX Приказа МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации».

Реализация специалистами требований, предъявляемых к их деятельности, во многом зависит от четкого определения должностных обязанностей каждого специалиста и правильной организации его текущей и перспективной работы. Должностные инструкции специалистов зависят от специфики конкретного структурного подразделения (службы), количества сотрудников (отдел, отделение, группа), объема задач, возложенных на данное подразделение, и других факторов.

В работе инспекторского состава сочетаются два принципа организации служебной деятельности: линейный и зональный. В соответствии с линейным принципом, каждый специалист отвечает за определенное направление воспитательной работы с личным составом (например, за социальную работу, за работу по укреплению служебной дисциплины и законности др.), а в соответствии с зональным принципом специалист курирует состояние этой работы с личным составом в целом в конкретных органах и подразделениях внутренних дел, закрепленных за ним решением прямого или непосредственного начальника.

Специалисты по воспитательной работе работают под руководством старшего специалиста группы (направления) или начальника отдела (отделения). Общее руководство работой специалистов осуществляет начальник отдела (отделения) по работе с личным составом и его заместитель.

В целях морально-психологического обеспечения в органах, организациях, подразделениях МВД России могут создаваться подразделения (учреждения): культурные (культурно-исторические) центры; клубы; музейные формирования; библиотеки, студии, которые действуют на основании положений о них, утвержденных в установленном порядке соответствующими руководителями.

### **§ 2.3. Организация контроля за работой по организации морально-психологического обеспечения в подчиненных органах и подразделениях**

Основное внимание в деятельности специалистов по воспитательной работе уделяется организаторской работе с сотрудниками, оказанию помощи руководству органов и подразделений в решении вопросов воспитания личного состава. Для специалистов подразделений регионального уровня существует функция зонального контроля по организации морально-психологического обеспечения в подчиненных органах и подразделениях.

В соответствии с этим направлением работы, за каждым специалистом закреплены определенные органы и подразделения подчиненных структур.

*Целью* зонального контроля является обеспечение соответствия организации деятельности подконтрольного органа (подразделения) требованиям законодательства Российской Федерации, актов Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актов МВД России, исполнения управленческих решений руководства МВД России.

*Задачи* зонального контроля органа (подразделения):

- мониторинг положения дел, выявление соответствия организации и результатов его деятельности требованиям законодательства и нормативных правовых актов, принятым управленческим решениям;
- выявление проблемных вопросов;
- предотвращение неблагоприятного развития ситуации;
- выработка мер по оказанию организационно-методической и практической помощи;
- контроль за выявлением и внедрением положительного опыта;
- повышение ответственности руководителей за выполнение возложенных задач, соблюдение законности в их деятельности<sup>1</sup>.

Подразделения по организации морально-психологического обеспечения в органах внутренних дел являются структурными составляющими подразделений по работе с личным составом. От организации работы подразделений по морально-психологическому обеспечению, ответственности и профессионализма их сотрудников во многом зависит правильная и четкая организация воспитательной работы в системе МВД России в целом.

#### **Вопросы для самоконтроля:**

1. Перечислите нормативно-правовую основу организации работы по морально-психологическому обеспечению в органах внутренних дел.
2. Перечислите основные задачи и функции УОМПО ДГСК МВД России.
3. Какова структура подразделений морально-психологического обеспечения на региональном уровне?
4. Перечислите основные задачи и функции подразделений морально-психологического на региональном уровне.
5. Какие документы определяют права, обязанности и ответственность специалистов по воспитательной работе?

---

<sup>1</sup> См. Приказ МВД России от 03.02.2012 № 77 «Об основах организации ведомственного контроля за деятельностью органов внутренних дел Российской Федерации».

## Глава 3

# ИНФОРМАЦИОННО-ПРОПАГАНДИСТСКАЯ РАБОТА С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ: СОДЕРЖАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ

### § 3.1. Информационная и пропагандистская работа с личным составом: понятие, правовые основы, цели и задачи

Деятельность исполнительной власти преимущественно происходит при использовании метода убеждения в различных его формах — непосредственной организаторской работы, согласования, координации, разъяснения, информирования, инструктирования, внушения, стимулирования, поощрения и т. п.

Поскольку *пропаганду можно отнести к форме убеждения*, рассмотрим метод убеждения подробнее. *Метод убеждения* — это воздействие на сознание и поведение людей, проявляющееся в широком комплексе воспитательных, разъяснительных, организационных, поощрительных мероприятий, в целях обеспечения правомерности их поведения<sup>1</sup>. Существуют различные *формы убеждения*: обучение, правовая пропаганда, агитация, разъяснение, обмен опытом, реагирование на обращения, личный пример, моральное и материальное стимулирование и т. д. *Содержание* метода убеждения весьма разнообразно и выражается в: деятельности государства, способствующей приобретению массами собственного политического опыта; воспитательной, организаторской и агитационно-пропагандистской работе; разъяснении решений правительства; критике антиобщественных поступков; показе и распространении лучшего, передового опыта; широкой системе поощрений<sup>2</sup>. Убеждение выступает и как средство профилактики правонарушений, укрепления государственной дисциплины.

Высокий динамизм современной общественной жизни вызывает огромную потребность граждан Российской Федерации в своевременной, полной и объективной информации. Информация используется в качестве самого эффективного инструмента управления государством и обществом, является важнейшим фактором влияния на международные процессы. Опыт свидетельствует, что хорошо поставленная информационная работа — важная составляющая часть технологии управления. Органы внутренних дел Российской Федерации активно

---

<sup>1</sup> Административное право: часть первая: учебник. М.: ЦОКР МВД России, 2005. С. 159.

<sup>2</sup> Еропкин М. И., Попов Л. Л. Административно-правовая охрана общественного порядка. Л.: Лениздат, 1973. С. 131.

вовлечены в информационные процессы, демонстрируют обществу свою открытость и публичность, выступают субъектом информационных правоотношений, и, кроме того, осуществляют информационную и пропагандистскую работу среди сотрудников органов внутренних дел.

Систематическое и всестороннее информирование сотрудников о событиях внутренней и международной жизни, деятельности правоохранительных органов, в том числе пропаганда правовых знаний, героической истории и служебных традиций органов внутренних дел, примеров мужественных и умелых действий сотрудников является одним из основных направлений воспитательной работы с личным составом, оказывающим непосредственное влияние на эффективность их оперативно-служебной деятельности.

*Пропаганда* (от лат. *propaganda* — подлежащее распространению) — распространение политических, философских, научных и других идей в обществе; в более узком смысле — *формирование у масс определенного мировоззрения*<sup>1</sup>.

*Информация* (от лат. *informatio* — изложение, разъяснение) — это сообщение сведения, осведомление о каком-то событии, факте, деятельности и т. п.

В общем потоке массовой информации различают:

- когнитивную, т. е. рассчитанную на выполнение функций информирования);
- ценностную, т. е. связанную с выполнением функции воспитания;
- инструктивную, т. е. связанную с выполнением функции организации поведения;
- тонизирующую, т. е. связанную с выполнением функции снятия напряжения;
- коммуникативную, т. е. обеспечивающую реализацию функции передачи информации.

В любом случае информация всегда фактографична, т. е. представляет собой констатацию факта, где факт выступает в виде дискретной части целого потока информации. Сам факт еще мало о чем говорит, поскольку всегда является лишь элементом сложной понятийной системы<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Советский энциклопедический словарь. М., 1983. С. 1065.

<sup>2</sup> Ворошилова Т. А., Потемкин В. Т., Расчетин Г. А. Основы противопожарной пропаганды. М., 1984. С. 12.

*Специфичность информационного воздействия* проявляется в том, что информация:

1) носит кумулятивный (накопительный) характер; она может сохраняться и накапливаться, и только позднее, может быть, значительно позднее, будет реализована, вызывая то, что называют продуктом отражения;

2) есть акт познания, т. е. всякое познание информативно;

3) не только отражает действительность, но и оказывает обратное активное воздействие на нее.

*Агитация* (от лат. *agitation* — приведение в движение, побуждение к чему-либо) — *воздействие на сознание, настроение, общественную активность масс*<sup>1</sup>. Агитация нацелена на правильное осознание гражданами своих ближайших интересов и потребностей, на их формирование с партийной или иной точки зрения. Агитации принадлежит преимущественная роль в *формировании обыденного сознания*. Ее отличительная особенность — *кратковременность интервала между призывом и действием*, что является одним из основных показателей эффективности агитации (т. е. чем меньше этот временной интервал, тем выше эффективность, и наоборот). Другим критерием служит *массовость отклика на призыв*<sup>2</sup>. В качестве средств агитации можно назвать беседы, митинги, средства массовой информации, плакаты, карикатуры и т. п.

Иногда смешиваются понятия информации, пропаганды и агитационно-массовой работы. Приведенные определения показывают, что агитация, информация и пропаганда имеют разные механизмы воздействия. При выполнении своих задач пропаганда и агитация используют разные приемы и методы. Если *пропаганда* нацелена на формирование *научных представлений*, то *агитация* призвана на основе научных знаний *правильно оценивать существующее положение и подсказывать оптимальные формы поведения*. Непонимание этих различий может не только снизить эффективность воздействия, но и вызвать отрицательный эффект. Вместе с тем понятия информации, агитации и пропаганды взаимосвязаны, достаточно тесно переплетаются на практике и входят в единое целое, именуемое *идеологической деятельностью*.

---

<sup>1</sup> Советский энциклопедический словарь. М., 1983. С. 19.

<sup>2</sup> Ворошилова Т. А., Потемкин В. Т., Расчетин Г. А. Основы противопожарной пропаганды. С. 12.

*Информация* сравнительно легко поддается количественному измерению (в частности, в битах), тогда как *агитация и пропаганда* могут иметь лишь качественную оценку по их результатам. В отличие от информации *агитация и пропаганда* обязательно несут в себе мощный идеологический заряд. Здесь нельзя сводить дело лишь к научно-техническим, нормативным и инструктивным аспектам. В противном случае смысл и суть работы по воспитанию сотрудников и морально-психологическому обеспечению оперативно-служебной деятельности обедняются донельзя. Как пропаганда, так и агитация должны быть обязательно информационны, хотя и в неодинаковой степени. Основное отличие агитации от пропаганды заключается в *преобладании в агитации эмоционального элемента и широкого использования массовых кампаний*.

Кроме того, агитация может быть прерывна, тогда как пропаганда должна вестись постоянно — даже кратковременный перерыв снижает ее эффективность. Агитация практически неэффективна без предварительной (или параллельной) пропагандистской работы, которая создает почву для агитационной деятельности<sup>1</sup>.

Исходя из определений информации и пропаганды, можно сказать, что *информационно-пропагандистская работа* — это сообщение сведений, осведомление о каком-то событии, факте, деятельности и т. п. с целью *формирования определенного мировоззрения*. В практической деятельности руководителей органов внутренних дел, подразделений по работе с личным составом и общественных объединений информация и пропаганда сливаются в единый процесс, который называется информационно-пропагандистской работой.

*Значение информации* для сотрудников органов внутренних дел заключается в следующем:

— непрерывный приток информации извне — необходимое условие связи сотрудника со средой (обществом, коллективом органов внутренних дел, руководством);

— информация — фактор духовного, психологического развития сотрудника; она питает его чувства, эмоции, разум, активно воздействует на формирование его социального и гражданского статуса;

— информация стимулирует формирование действий, поступков и линии поведения сотрудников органов внутренних дел.

---

<sup>1</sup> Ворошилова Т. А., Потемкин В. Т., Расчетин Г. А. Основы противопожарной пропаганды. С. 13.

Информационно-пропагандистская работа в системе МВД России в настоящий момент реализуется в двух аспектах, которые можно условно назвать внутренним и внешним.

*Внутренний аспект* предполагает работу с сотрудниками органов внутренних дел. *Объектом* информационно-пропагандистской работы здесь выступают *сотрудники* (отдельные сотрудники, категории сотрудников, служебные коллективы), а *субъектами* — начальники (руководители) всех уровней, их заместители, руководители подразделений по работе с личным составом, и их заместители, а также иные должностные лица, на которых решением руководителей возложена организация морально-психологического обеспечения (сотрудники подразделения информационно-пропагандистской работы, подразделения воспитательной работы). Это направление *информационно-пропагандистской работы* призвано побуждать сотрудников к эффективному выполнению оперативно-служебных задач, быть мощным фактором повышения морально-психологической устойчивости личного состава, действенным средством формирования у сотрудников государственно-патриотической позиции, чувства долга, профессионализма и неукоснительного следования лучшим традициям службы, а также работать на повышение уровня правовых знаний сотрудников, развитие их правовой культуры.

В этом направлении информационно-пропагандистская работа призвана решать следующие основные задачи:

— обеспечение правовой, информационной, социальной и иной защиты сотрудников органов внутренних дел от противоправных посягательств в связи с исполнением ими служебных обязанностей;

— обеспечение способности личного состава противостоять с государственных мировоззренческих позиций негативному информационно-психологическому воздействию преступных и экстремистских группировок через СМИ и Интернет, распознавать и разоблачать попытки фальсификации фактов и сведений, направленных на дискредитацию деятельности органов государственной власти и органов внутренних дел по поддержанию конституционного правопорядка в обществе.

*Внешний аспект* информационно-пропагандистской работы предполагает работу с гражданами (населением). *Объектами* такой работы выступают граждане, а *субъектами* являются все сотрудники органов внутренних дел, а также ветеранские организации, члены Общественного совета МВД России и общественных советов территориальных органов МВД России. Этот аспект информационно-пропагандистской работы

заключается в: обеспечении принципов открытости, публичности, общественного доверия и поддержки граждан; проведении МВД России согласованной информационной политики в области формирования объективного общественного мнения о деятельности МВД России, создания и укрепления положительного образа сотрудников органов внутренних дел; работе по повышению уровня правовой культуры и правовых знаний граждан<sup>1</sup>.

В этом направлении стоят следующие основные задачи:

— формирование общественного мнения о деятельности органов внутренних дел, включающее широкое и своевременное освещение позитивных результатов работы, проявлений героизма и самоотверженности при выполнении служебных задач, а также оперативную объективную оценку резонансных фактов, связанных с деятельностью полиции и носящим негативную окраску;

— развитие принципа открытости информации о работе МВД России, в том числе — о состоянии преступности, состоянии общественной безопасности, результатах борьбы с коррупцией, наркобизнесом и экстремизмом (при соблюдении режима секретности и других ограничений, установленных законодательством);

— формирование системы многоуровневой профессиональной ориентации детей и молодёжи для привлечения на службу в органы внутренних дел с широким применением методов пропаганды и рекламы в СМИ и сети Интернет с опорой на положительный образ сотрудника полиции.

Имеются также задачи информационно-пропагандистской работы, работающие на внешнее и внутреннее направления. Так, для укрепления авторитета МВД России в обществе, а также в целях воспитания у сотрудников чувства гордости и ответственности за службу в органах внутренних дел, необходимы:

— обобщение исторического опыта оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел, организация музейной работы, исторических клубов на основе широкого привлечения сотрудников и ветеранов;

— совершенствование мемориальной работы по увековечению памяти сотрудников, погибших при защите Отечества, исполнении служебных обязанностей, сохранению исторической памяти прошлых поколений защитников правопорядка Российского государства.

---

<sup>1</sup> Бородавко Л. Т., Смородина В. А. Организационные и правовые основы информационно-пропагандистской работы в органах внутренних дел: монография. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016. С. 41.

### § 3.2. Понятие, цели, задачи, направления и формы информационно-пропагандистской работы в органах внутренних дел

Информационно-пропагандистская работа нужно понимать как целенаправленную деятельность по проведению в органах внутренних дел государственной политики в сфере защиты национальных интересов, выработке и распространению научных знаний, своевременному доведению и разъяснению политически значимой информации с целью формирования у сотрудников *определенного государственно-правового мировоззрения*, а также обеспечения принципов открытости, публичности, общественного доверия и поддержки граждан, предусмотренных статьями 8 и 9 Федерального закона от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции». Информационно-пропагандистская работа также представляет собой совокупность мероприятий, направленных на обеспечение информационной защищенности сотрудников, пропаганду патриотизма, традиций службы в органах внутренних дел, норм морали и общественной нравственности, духовных ценностей и культурного наследия.

Под *информационной защищенностью сотрудников* следует понимать формирование у личного состава готовности и умения противостоять негативному информационно-психологическому воздействию организованных преступных сообществ, террористических, религиозно-сектантских, экстремистских и пацифистских организаций<sup>1</sup>.

Формирование системы защиты личного состава от негативного информационно-психологического воздействия включает:

— воспитание у сотрудников устойчивой системы взглядов, идей и подходов и формирование на этой основе способности к объективной оценке событий и фактов действительности с позиции интересов оперативно-служебной деятельности;

— развитие форм и средств информационно-пропагандистского воздействия на личный состав в целях разъяснения истинного содержания важных общественно-политических событий, социально-экономических процессов и явлений, значимых для эффективной оперативно-служебной деятельности;

— организацию морально-психологической подготовки сотрудников к выполнению оперативно-служебных задач в любой оперативной обстановке, используя для этого современные информационные

---

<sup>1</sup> Основы организации воспитательной работы с личным составом в органах внутренних дел: учебное пособие / под общ. ред. В. Я. Кикотя. М., 2008. С. 128.

и педагогические технологии, формы и методы дистанционного обучения, контрольные тестовые системы.

С этим связано понятие *морально-психологической устойчивости личного состава к влиянию психотравмирующих факторов и деструктивного информационно-психологического воздействия* — это система личностных качеств (знаний, умений, навыков, взглядов, убеждений, мотивов, установок, черт характера), определяющая способность сотрудников сохранять высокую функциональную активность и успешно выполнять поставленные задачи в любых условиях обстановки оперативно-служебной деятельности.

Понятие *информационно-пропагандистской работы* раскрывается в Приказе МВД России № 900 от 25 декабря 2020 г. — это комплекс мероприятий, направленных на формирование у сотрудников государственно-патриотического мировоззрения, высоких гражданских, профессиональных и психологических качеств, обеспечивающих морально-психологическую готовность к выполнению служебных задач посредством доведения и разъяснения необходимой для достижения этих целей информации. В то же время, информационно-пропагандистская работа — это вид воспитательной работы, являющейся частью морально-психологического обеспечения.

Можно сделать вывод, что *цель информационно-пропагандистской работы* — формирование государственно-правового мировоззрения сотрудников посредством предоставления и разъяснения личному составу необходимой для служебной деятельности информации и убеждения сотрудников в правильности государственной правоохранительной политики.

*Задачи информационно-пропагандистской работы* совпадают с задачами воспитательной работы в целом:

1. Обеспечение понимания и поддержки государственной политики в сфере внутренних дел, решений Президента Российской Федерации, Министра внутренних дел Российской Федерации по вопросам обеспечения законности и правопорядка.

2. Воспитание личного состава в духе преданности своему Отечеству, знания и уважения его истории, национальных, культурных и духовных ценностей.

3. Формирование у сотрудников высокого правосознания, выражающегося в неуклонном соблюдении положений Конституции Российской Федерации, требований нормативных правовых актов Российской Федерации и Министерства внутренних дел Российской Федерации.

4. Воспитание чувства гордости за принадлежность к профессии, верности Присяге, лучшим профессиональным традициям.

5. Развитие устойчивой нравственной мотивации к добросовестному труду, повышению образовательного уровня и совершенствованию профессионального мастерства.

6. Выработка устойчивых навыков служебного поведения, основанных на строгом соблюдении служебной дисциплины и законности, требований служебной этики, антикоррупционных стандартов.

7. Воспитание на героической истории органов внутренних дел, примерах высокого профессионализма, мужества и отваги, проявленных сотрудниками.

При проведении информационно-пропагандистской работы основные усилия сосредотачиваются на доведении и разъяснении личному составу:

1. Государственной политики, направленной на защиту основ конституционного строя Российской Федерации и достижение национальных целей развития.

2. Особенности общественно-политической обстановки, решений высшего руководства страны, Министра внутренних дел Российской Федерации, направленных на обеспечение законности и правопорядка.

3. Актуальных вопросов противодействия преступности, задач, стоящих перед органами внутренних дел, с учетом оперативной и криминогенной обстановки, складывающейся в стране и регионе.

4. Основ укрепления культурно-исторического, межконфессионального и межнационального единства народов России, защиты исторической правды в отношении фактов и событий отечественной истории и истории органов внутренних дел.

5. Примеров совершения сотрудниками подвигов, их мужественных и решительных действий, положительного опыта служебной деятельности.

Формы информационно-пропагандистской работы:

1. Единый день государственно-правового информирования.

2. Еженедельное государственно-правовое информирование.

3. Оперативное информирование.

4. Занятия по морально-психологической подготовке.

5. Информационно-пропагандистская акция.

6. Подготовка и ознакомление личного состава с комментируемыми обзорами материалов о деятельности органов внутренних дел, публикуемых в средствах массовой информации и размещенных в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

7. Наглядно-художественное оформление актуальной информации в расположении органа, организации, подразделения МВД России.

Практика работы в органах внутренних дел показывает, что перечень форм информационно-пропагандистской работы постоянно изменяется: трансформируются традиционные формы, появляются новые, такие, как использование информационных технологий.

### **§ 3.3. Принципы информационно-пропагандистской работы**

Информационно-пропагандистская работа в органах внутренних дел должна строиться, прежде всего, основываясь на *общих принципах* деятельности полиции, указанных в гл. 5 Федерального закона от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции»:

— соблюдение и уважение прав и свобод человека и гражданина (ч. 7 ст. 5);

— законность (ст. 6), выражающаяся в том, что информационно-пропагандистская деятельность должна осуществляться в соответствии с требованиями федеральных законов, иных нормативных правовых актов и нормативных документов;

— беспристрастность, выражающаяся в том, что при осуществлении служебной деятельности сотрудник полиции не должен быть связан с решениями политических партий, иных общественных объединений и религиозных организаций (ч. 2 ст. 7). В то же время, сотрудник полиции должен проявлять уважение к национальным обычаям и традициям граждан, учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, религиозных организаций, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию (ч. 3 ст. 7). Сотрудник полиции, как в служебное, так и во внеслужебное время должен воздерживаться от любых действий, которые могут вызвать сомнение в его беспристрастности или нанести ущерб авторитету полиции (ч. 4 ст. 7);

— открытость и публичность — деятельность полиции является открытой для общества в той мере, в какой это не противоречит требованиям законодательства Российской Федерации (ст. 8);

— общественное доверие и поддержка граждан — общественное мнение является одним из основных критериев официальной оценки деятельности полиции, определяемых федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел (ст. 9);

— взаимодействие и сотрудничество — при осуществлении своей деятельности полиция взаимодействует с другими правоохранительными органами, государственными и муниципальными органами, обще-

ственными объединениями, организациями и гражданами, в пределах норм установленных законодательством Российской Федерации (ст. 10);

— использование достижений науки и техники, современных технологий и информационных систем, в соответствии с которым полиция в своей деятельности обязана использовать достижения науки и техники, информационные системы, сети связи, а также современную информационно-телекоммуникационную инфраструктуру (ч. 1 ст. 11).

Кроме того, в информационно-пропагандистской работе, как с гражданами, так и с сотрудниками, важно использовать *принципы наступательности и последовательности*, а также следующие принципы пропаганды:

- принцип убеждающего воздействия;
- принцип оперативности;
- принцип использования актуальных событий;
- принцип достоверности информации;
- принцип соответствующего разъяснения фактов;
- принцип удовлетворения информационных потребностей;
- принцип индивидуализации пропагандистской деятельности;
- принцип плановости;
- принцип комплексности и координации пропагандистских усилий<sup>1</sup>.

Понятие *эффективности* информационно-пропагандистской работы в наиболее общем виде означает *отношение полученного результата к цели действия*. Часто задачи оценки эффективности информационно-пропагандистской работы не ограничиваются анализом совокупного результата, а трактуются как достижение заданной степени влияния на совокупный результат. Эффективность пропаганды, прежде всего, проявляется в степени влияния на сознание, взгляды, убеждения, действия людей. Таким образом, достичь положительного результата можно только опираясь на *систему информационно-пропагандистской деятельности*<sup>2</sup>, основывающуюся на единых понятиях, задачах, формах, принципах и методических подходах, указанных выше. Эффективность информационно-пропагандистской работы напрямую зависит от профессионализма, методической подготовки и убежденности сотрудников, ответственных за ее проведение. В первую очередь это относится к помощнику начальника органа

---

<sup>1</sup> Бородавко Л. Т., Смородина В. А. Организационные и правовые основы информационно-пропагандистской работы в органах внутренних дел. С. 47–48.

<sup>2</sup> В данном случае *система* — нечто целое, представляющее собой единство закономерно расположенных и находящихся во взаимной связи частей. См.: Ожегов С. И. Словарь русского языка. М., 2004. С. 940.

внутренних дел по работе с личным составом и подчиненным ему сотрудникам соответствующих подразделений.

Информационно-пропагандистская работа с учетом ее внутреннего и внешнего аспекта является одним из важнейших направлений деятельности в системе МВД России.

В современных условиях информационного общества возрастает значение взаимодействия органов внутренних дел с институтами гражданского общества и средствами массовой информации. Полиция в соответствии с законодательством Российской Федерации предоставляет сведения о своей деятельности средствами массовой информации по официальным запросам их редакций, а также путем проведения пресс-конференций, рассылки справочных и статистических материалов и в иных формах.

Умелое применение различных форм агитационно-пропагандистской работы в работе с личным составом должно способствовать мобилизации на выполнение служебных задач, внедрение передового опыта, укрепление дисциплины и законности, повышение общей культуры сотрудников, способствовать идейно-нравственному воспитанию сотрудников, своевременному информированию о важнейших событиях в стране и мире.

#### **Вопросы для самоконтроля:**

1. Раскройте понятия пропаганды, агитации, информации. В чем их сходство и различие?
2. В чем заключается метод убеждения?
3. Охарактеризуйте внешнее и внутреннее направления информационно-пропагандистской работы в органах внутренних дел, их основные задачи.
4. Дайте понятие информационно-пропагандистской работы как вида воспитательной работы с сотрудниками органов внутренних дел.
5. Перечислите основные направления информационно-пропагандистской работы с сотрудниками органов внутренних дел.
6. Назовите формы информационно-пропагандистской работы.
7. Перечислите основные средства информационно-пропагандистской работы.
8. Перечислите принципы информационно-пропагандистской работы.

## Глава 4

# ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА С СОТРУДНИКАМИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

### § 4.1. Понятие индивидуальной воспитательной работы и ее значение в работе с кадрами

В соответствии с приказом МВД России от 25 декабря 2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» индивидуальная воспитательная работа (далее — ИВР) является одним из видов воспитательной работы, представляющий собой систему целенаправленных мер индивидуального воздействия на конкретную личность в целях развития профессионально значимых личностных качеств, повышения результатов оперативно-служебной деятельности, а также укрепления служебной дисциплины и законности<sup>1</sup>.

Индивидуальная воспитательная работа организуется на основе принципа «старший воспитывает младшего, начальник — подчиненного» и направлена на:

- оптимизацию воспитательной работы посредством всестороннего и глубокого изучения интересов, потребностей, способностей и индивидуальных особенностей сотрудников;
- обеспечение оптимальной расстановки и эффективного использования сотрудников в интересах служебной деятельности;
- содействие сотрудникам в адаптации к условиям служебной деятельности, а также решению проблем профессионального становления;
- выявление сотрудников, оказавшихся в трудных жизненных ситуациях, оказание им помощи;
- подготовку сотрудников к самостоятельной оперативно-служебной деятельности;
- стимулирование профессионального роста сотрудников, развития их личностных качеств;
- оказание корректирующего воспитательного воздействия, пропаганду здорового образа жизни.

В повседневной деятельности нет таких вопросов, где бы ни было места индивидуальной воспитательной работе. Она может найти свое применение как на службе, так и в обучении или быту. В отличие

---

<sup>1</sup> Методические рекомендации по проведению мероприятий морально-психологического обеспечения в органах внутренних дел Российской Федерации.

от коллективных форм воспитательного воздействия ИВР имеет свои особенности, которые дают ей определенные преимущества:

1) целеустремленность и конкретность, т. к. проводится всегда с конкретным сотрудником и преследует актуальные для каждого конкретного момента цели;

2) оперативность (может проводиться в любое время и в любой обстановке);

3) наиболее высокая действенность в силу ее избирательности и конкретности, т. к. обеспечивается применением самых разнообразных средств и методов личностного влияния на сотрудников с учетом их индивидуальных особенностей.

Сущность ИВР и ее особенности обуславливают ее место и значение во всей системе воспитательной работы, которые состоят в следующем:

— такая работа позволяет лучше изучить человека, увидеть и понять его сильные и слабые стороны и, с учетом этих данных, определить конкретные меры для дальнейшего воздействия на личность;

— ИВР является наиболее действенным средством формирования внутренней убежденности сотрудника. Она позволяет с наибольшей полнотой судить об эффективности превращения передаваемых знаний, рекомендаций в личные убеждения, которые каждый сотрудник реализует в ходе своей практической деятельности;

— ИВР способствует повышению взаимответственности друг перед другом воспитателя и воспитуемого.

ИВР позволяет провести оптимальную расстановку личного состава и эффективное использование сотрудников в интересах службы, содействовать им в адаптации, решении проблем профессионального становления, выявлять оказавшихся в трудных жизненных ситуациях, стимулировать профессиональный рост, при необходимости корректировать поведение и т. д.

ИВР проводится постоянно со всеми сотрудниками, в том числе с прикомандированными на длительный срок (более месяца) к органу, организации, подразделению МВД России.

Значение ИВР повышается также в связи с тем, что в ней заложены широкие возможности для проведения повседневной работы по формированию у каждого сотрудника высоких нравственных качеств, способствующих совершенствованию служебного мастерства. Коллектив органов внутренних дел представляет собой сложную социальную общность, состоящую из неповторимых индивидуальностей. Предпосылки индивидуального подхода обусловлены именно этим

объективно существующим разнообразием индивидуальностей, а также социальными, образовательными, национальными, профессиональными различиями сотрудников, неодинаковостью жизненного опыта и интересов.

#### **§ 4.2. Система индивидуальной воспитательной работы**

Система ИВР — это совокупность структурных, организационных и содержательных элементов, тесно связанных между собой, учитывающих личностные особенности каждого конкретного сотрудника, направленных на формирование сотрудника-профессионала и гражданина общества.

*Целью* индивидуальной воспитательной работы в органах внутренних дел является формирование и развитие у каждого сотрудника необходимых для службы в органах внутренних дел профессиональных и нравственных качеств.

При проведении ИВР решаются следующие задачи<sup>1</sup>:

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

— обеспечение оптимальной расстановки и эффективного использования сотрудников в интересах деятельности органов внутренних дел;

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

— подготовка сотрудников к самостоятельному выполнению поставленных задач, обеспечение их профессионального роста;

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

Одними из важных слагаемых успешности проведения ИВР является знание руководителем (либо иным субъектом воспитательного воздействия) принципов воспитания и умение реализовать их требования на практике.

---

<sup>1</sup> Пенионжек Е. В. Факторы развития личности в рамках индивидуальной воспитательной работы с сотрудниками ОВД [Электронный ресурс] // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. № 1 (60). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-razvitiya-lichnosti-v-ramkah-individualnoy-vospitatelnoy-raboty-s-sotrudnikami-ovd> (дата обращения: 12.01.2022).

ИВР имеет четко выраженную структуру, основными элементами (блоками) которой являются<sup>1</sup>:

- 1) требования к личности сотрудника органов внутренних дел;
- 2) глубокое изучение объекта воспитания как личности;
- 3) анализ соответствия личности сотрудника предъявляемым к нему требованиям;
- 4) определение перспектив и составление плана воспитательной работы с данным конкретным сотрудником;
- 5) выбор и применение оптимальных средств, методов и форм воспитательного воздействия в зависимости от индивидуальных, личностных особенностей человека;
- 6) консолидация усилий всех объектов воспитания и служебного коллектива на формирование личности, подключение других институтов воспитательного воздействия;
- 7) постоянный контроль за ходом и результатами индивидуальной воспитательной работы.

Рассмотрим эти элементы подробнее.

1. *Требования к личности сотрудника органов внутренних дел* — это требования системы МВД России; подразделения (службы); должности к деловым, нравственным качествам сотрудника, уровню образования, физического развития, возрасту, гражданству и т. д.

2. *Изучение личности сотрудника* включает в себя определение положительных черт и качеств, на которые следует опираться воспитателю, уровня развития качеств, необходимых на службе, но развитых недостаточно, наличия отрицательных качеств, затрудняющих осуществление конкретной оперативно-служебной деятельности, соблюдение требований Приказа МВД России от 26 июня 2020 г. № 460 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации».

3. *Анализ соответствия личности сотрудника предъявляемым к нему требованиям* должен учитывать, что будущие сотрудники испытывают значительные затруднения при попытке анализа своей пригодности к той или иной должности, обусловленные неадекватностью оценки не только своих качеств, но и требований профессии. Даже у более опытных сотрудников нередко бывают слишком ограниченные

---

<sup>1</sup> См.: Структура индивидуальной воспитательной работы в органах внутренних дел [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberpedia.su/21x12258.html> (дата обращения: 12.01.2022).

представления о своих обязанностях, ошибочное представление о предъявляемых к нему профессиональных требованиях.

4. *Планирование ИВР, включающее* определение целей воспитания конкретного сотрудника, мер моральной мобилизации личности, путей перевоспитания, устранение отдельных отрицательных качеств. В основе этого лежит знание личностных особенностей сотрудника, его сильных и слабых сторон.

5. *Подбор и использование средств и методов индивидуального воспитательного воздействия* предполагает речевое воздействие (разъяснение, логика доказательств, сравнение и т. д.), неречевое воздействие (показ, пример, совместный труд и служба), методы (убеждение, поощрение, пример, упражнение, принуждение), формы (беседа, поручение, побуждение к принятию и выполнению обязательств, индивидуальная беседа и др.). В основе этих воздействий лежит активизация положительных мотивов, эмоционального настроения, реализации деятельного проявления лучших намерений и замыслов.

6. *Консолидация усилий всех объектов воспитания и служебного коллектива на формирование личности* предусматривает учет всеми категориями воспитателей уровня подготовленности каждого сотрудника и их профессионализма, установление социально-психологических черт сотрудника, совместное формирование должной ориентации личности в происходящих событиях, поощрение активности и инициативы сотрудника в самовоспитании. К другим институтам воспитательного воздействия следует отнести совет ветеранов, иные общественные формирования. До недавнего времени также здесь можно было упомянуть институт наставничества.

7. *Контроль индивидуальной воспитательной работы* выражается в оценке ее эффективности, фиксации наблюдений и выводов в различных формах (карточка, дневник и т. п.), в составлении карт личности с оценкой уровня развития каждого личностного и служебно-профессионального качества.

На основе теории управления персоналом, педагогики и психологии и в ходе многолетнего опыта воспитательной работы в органах внутренних дел выработаны *основные требования к индивидуальной воспитательной работе*, в соответствии которыми ИВР должна<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup> См. Михайлов В. И. Некоторые вопросы организации индивидуальной воспитательной работы в органах внутренних дел [Электронный ресурс] // Вестник Московского университета МВД России. 2014. № 9. URL: <https://cyberleninka.ru/>

1. Осуществляться в тесной связи с конкретно решаемыми органом (подразделением) внутренних дел задачами;

2. Охватывать всех сотрудников;

3. Учитывать динамичность развития личности сотрудника, т. к. то, как с течением времени человек развивается, обогащается жизненным опытом и знаниями, меняется в нравственном и физическом отношениях и т.д. Эти изменения порой могут носить очень интенсивный характер, и поэтому данные о сотруднике годичной давности зачастую уже не отражают свойств его личности в текущий момент. Развитие личности особенно интенсивно у молодых сотрудников. В этой связи особенного внимания заслуживают лица, проходящие стажировку при поступлении на службу;

4. Вестись целенаправленно, т. е. прежде всего выясняются главные, определяющие особенности личности сотрудника, которые непосредственно влияют на его гармоничное развитие. С учетом этих особенностей избираются формы и методы воспитания, строится вся индивидуальная работа;

5. Проводиться комплексно, что означает применение всех методов изучения личности и различных форм воспитательного воздействия в совокупности. Она предполагает получение сведений о сотруднике и оказание на него воспитательного воздействия в различных сферах его деятельности: при выполнении оперативно-служебных задач, в общественной жизни коллектива, в быту и т. д. Кроме того, комплексность означает также изучение и воспитание сотрудника посредством индивидуальных и групповых методов, что позволяет придать всей деятельности всесторонний и объективный характер, исключить ошибки, предвзятый подход;

6. Вестись систематично. Очевидность этого требования не вызывает сомнения. Практика показывает, что якобы «воспитательные воздействия» время от времени по форме и по сути таковыми не являются, т. к. отсутствует целенаправленное систематическое воздействие (не следует забывать, что здесь в качестве предмета выступает человек). Систематичность может быть обеспечена только плановостью в работе, регулярностью проведения воспитательных мер, последовательностью в использовании средств и методов воспитания, повторяемостью педагогических усилий;

7. Вестись в коллективе и через коллектив, изучая каждого сотрудника как член коллектива во всех многообразных отношениях, определяющих его служебный и личный статус, авторитет, положение в микроколлективе и т. д.

8. Базироваться на рекомендациях психологии и педагогики.

Значительную помощь в индивидуальном воспитании сотрудников оказывают такие общественные формирования органов и подразделений внутренних дел, как собрания личного состава, советы ветеранов и др.

### **§ 4.3. Основные формы и методы индивидуальной воспитательной работы**

Основными формами индивидуальной воспитательной работы являются:

- индивидуальные беседы (ознакомительные, поддерживающие или корректирующие);
- психолого-педагогическое наблюдение;
- изучение документов, характеризующих сотрудника;
- обобщение независимых характеристик;
- анализ результатов служебной деятельности, соблюдения сотрудником служебной дисциплины и законности;
- индивидуальные задания и поручения;
- адресная помощь;
- критика действий (поступков);
- поздравление (чествование) сотрудников в связи со знаменательными датами в служебной деятельности и личной жизни<sup>1</sup>.

При выборе форм и методов индивидуальной воспитательной работы учитываются результаты служебной деятельности сотрудника, соблюдение им требований служебной дисциплины и законности, рекомендации психологов, данные исследований социально-психологического климата служебного коллектива. Одной из распространенных на практике и действенной формой ИВР является индивидуальная беседа, обладающая значительным воспитательным потенциалом. Здесь в качестве средства личного общения, воспитательного воздействия выступает живая речь руководителя, умение вести доверительный, откровенный разговор. Беседа может носить различный

---

<sup>1</sup> Приказ МВД России от 25 декабря 2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

характер, преследовать разные цели, затрагивать многообразные вопросы служебной и личной жизни. Она может иметь информационную, побуждающую или ориентирующую направленность. Без индивидуальной беседы, откровенного, чистосердечного разговора немислимо познание внутренних движущих сил поведения сотрудника, источников его активности или причин пассивности в службе, особенностей восприятия мира и оценки окружающего<sup>1</sup>. Необходимым условием успеха беседы является доброжелательность взаимоотношений начальника и подчиненного, авторитет старшего, его нравственная чистота, благородство и уважение младшего.

Одной из форм ИВР являются *индивидуальные задания и поручения*, позволяющие руководителю индивидуально в нужном направлении воздействовать на подчиненных. Эту форму следует применять систематически, соблюдая принцип перехода от простого поручения к сложному. Выполнение поручений, если они целенаправленны, проникнуты интересами дела, службы, жизни всего подразделения, обуславливает и развитие у подчиненных нравственных и профессиональных качеств. Давая индивидуальное поручение, начальнику следует четко и ясно его формулировать, разъяснить подчиненному значение поставленной задачи, показать ее практическое значение для оперативно-служебной деятельности, наметить пути ее решения, придать уверенность в возможности успешного выполнения поручения, побудить его к активности, стимулировать творческое и инициативное отношение к выполнению поручения, в случае необходимости оказать помощь и обязательно оценить достигнутый результат.

Следует также использовать и такую форму ИВР, как *внеслужебное общение*. Оно предполагает изучение сотрудника не только в процессе выполнения служебных обязанностей, но и во внеслужебное время, знание бытовых условий жизни подчиненных, круг их интересов, формы проведения ими свободного времени, отношений в семье. На этой основе руководитель может оказывать влияние на формирование потребностей подчиненного, правильных отношений в семье, рациональную организацию досуга и, в целом, на его нравственный облик. Необходимо поддерживать и поощрять стремление сотрудников к самовоспитанию, в основе которого лежит их активная деятельность по формированию нужных профессиональных и нравственных качеств

---

<sup>1</sup> См. Михайлов В. И. Некоторые вопросы организации индивидуальной воспитательной работы в органах внутренних дел.

посредством самообразования, саморазвития, самоанализа и самооценки поведения.

В зависимости от особенностей личности и целей воспитательного воздействия следует использовать разнообразные *методы индивидуальной воспитательной работы* — убеждение, упражнение, поощрение, положительный пример.

Убеждению принадлежит определяющая роль в формировании важнейших качеств личности: мировоззрения, сознательности и убежденности. *Метод убеждения* апеллирует к уму, логике, опыту и чувствам человека, обеспечивая добровольное принятие идей, их самостоятельное осмысливание и превращение в мотивы поведения. Поэтому он наиболее предпочтителен в психолого-педагогическом плане. Основными условиями, влияющими на эффективность применения метода убеждения являются<sup>1</sup>:

1. Глубокая личная убежденность воспитателя в справедливости того, в чем он убеждает подчиненных.

2. Безупречная логика обоснования доказываемых положений, научность аргументов.

3. Правдивость, честность и искренность воспитателя.

4. Широкий кругозор, образованность и эрудиция воспитателя, его жизненный и служебный опыт.

5. Соблюдение педагогического такта, умения выслушать подчиненного, исключение высокомерия, назидательного тона, грубости, насмешек, упреков.

6. Единство слова и дела, авторитет руководителя среди личного состава.

Под *методом упражнения* в воспитании понимают такую систему организации повседневной жизни, процесса обучения, служебной деятельности, которая позволяет сотрудникам индивидуально накапливать опыт правильного поведения, самостоятельности в решении задач, развивать их личные, нравственные чувства, волю, установки. Качества личности сотрудника формируются, и совершенствуются в процессе многократного участия в тех видах деятельности, которые составляют содержание их профессиональных обязанностей. Успех

---

<sup>1</sup> Федотов А. А. Методы профессионального воспитания сотрудников органов внутренних дел в деятельности руководителя [Электронный ресурс] // Труды Академии управления МВД России. 2015. №3 (35). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-professionalnogo-vozpitanija-sotrudnikov-organov-vnutrennih-del-v-deyatelnosti-rukovoditelya> (дата обращения: 12.01.2022).

использования метода упражнения зависит от всестороннего учета возрастных и индивидуальных особенностей подчиненных.

*Поощрение* представляет собой специфическую упорядоченную совокупность приемов и средств морального и материального стимулирования сотрудников органов внутренних дел. Поощрение очень тонкое и сильное средство воспитания подчиненных, и его применение требует от руководителя серьезного и вдумчивого отношения. Пользуясь своим правом поощрять, руководитель должен учитывать индивидуальные особенности личности и мнение коллектива, а также выбирать соответствующие условия, чтобы отметить старание подчиненного.

Располагая целым арсеналом поощрений, руководителю всякий раз приходится решать ряд педагогических проблем: поощрять или воздержаться; за что поощрять; каков ритуал поощрения; в каких видах выразить поощрение; какие правила следует соблюдать при поощрении<sup>1</sup>.

Опыт показывает, что при вынесении решения о поощрении необходимо учитывать совокупность следующих факторов: мотивы, условия, силы, затраченные сотрудником для достижения успеха; результаты поступка; самооценку сотрудником поступка.

Умелое применение поощрений в работе руководителя органа внутренних дел с подчиненными позволяет:

— вызвать у сотрудников стремление закрепить достигнутый успех;

— утвердить их веру в себя, в свои силы и способности;

— формировать чувства чести и достоинства, повысить ответственность за свое поведение, деятельность, самовоспитание, а также за состояние дел в коллективе;

— создать в коллективе атмосферу приподнятости и энтузиазма, здорового соперничества, жизнерадостного настроения;

— породить положительное отношение сотрудников к руководителю органа (подразделения) внутренних дел, чувства уважения, признательности, доверия. Эффективность *метода поощрения* зависит от правильного сочетания его видов. Необходимо умело сочетать моральные и материальные виды поощрений. Нельзя недооценивать и такой вид поощрения, как снятие ранее наложенного взыскания.

---

<sup>1</sup> Лелик Н. Б. Актуальные проблемы профессионального воспитания сотрудников УИС и пути их разрешения [Электронный ресурс] // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2005. № 2 (24). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-problemy-professionalnogo-vospitaniya-sotrudnikov-uis-i-puti-ih-razresheniya> (дата обращения: 12.01.2022).

Одним из условий эффективного применения метода поощрения является его своевременность и гласность. Психологический смысл гласности в том, что она способствует формированию здорового общественного мнения, положительного эмоционального состояния как у поощренного, так и во всем коллективе.

При применении *метода примера* в воспитании важно учитывать основные условия его действенности<sup>1</sup>:

1) обеспечение высокой личной примерности начальника в выполнении служебных задач, своих функциональных обязанностей, в соблюдении нравственных норм;

2) знание особенностей воспитуемых (в чем им нужен пример);

3) общественная ценность примера;

4) реалистичность достижения образца;

5) создание обстановки, способствующей достижению образца;

6) широкая пропаганда опыта деятельности органа внутренних дел.

Большое место в воспитании сотрудника органа внутренних дел принадлежит примерам опосредованного воздействия (через устное слово, литературу, кинофильмы, театры, Интернет и т. д.). К ним относятся примеры жизни и деятельности исторических личностей, выдающиеся примеры индивидуального и массового героизма, подвиг при несении службы и т.п. Вся система воспитания на положительном примере должна содействовать тому, чтобы в сознании сотрудников сложился четкий образ идеального работника полиции, появилось стремление постоянно совершенствовать себя.

Методы индивидуального воспитания широко варьируются руководителем и другими субъектами воспитания в зависимости от их опыта, целей, содержания и условий воспитательной работы. Исходя из конкретных задач, руководитель решает, какие методы оптимальны в конкретных условиях для конкретного сотрудника. Сущность и основные черты ИВР обуславливают ее значение во всей системе воспитательной работы. Значение ИВР проявляется в том, что в ней заложены наиболее широкие возможности для воспитания у каждого сотрудника высоких нравственных и профессиональных качеств, она является наиболее эффективным средством формирования его личной убежденности.

---

<sup>1</sup> Федотов А. А. Методы профессионального воспитания сотрудников органов внутренних дел в деятельности руководителя.

#### § 4.4. Организационно-правовое обеспечение индивидуальной воспитательной работы

Руководитель (начальник) органа, организации, подразделения МВД России организует индивидуальную воспитательную работу, учитывает ее результаты при выработке управленческих, организационных и кадровых решений. Заместитель начальника образовательной организации системы МВД России по работе с личным составом, начальник подразделения по работе с личным составом (помощник по работе с личным составом) органа, организации, подразделения МВД России:

- организует проведение методических занятий с лицами, осуществляющими индивидуальную воспитательную работу;
- обеспечивает своевременное выявление сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании;
- анализирует состояние и результативность индивидуальной воспитательной работы, оказывает помощь в ее проведении;
- обеспечивает обобщение и распространение положительного опыта индивидуальной воспитательной работы;
- докладывает не реже одного раза в полугодие руководителю (начальнику) органа, организации, подразделения МВД России о ходе и результатах индивидуальной воспитательной работы с отдельными категориями сотрудников.

Учет результатов ИВР ведется осуществляющими ее лицами в *карте индивидуальной воспитательной работы* в отношении двух категорий сотрудников<sup>1</sup>:

- а) впервые принятых на службу в органы внутренних дел — в течение первого года службы;
- б) нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании — постоянно, до исключения сотрудника из указанной категории.

Однако при учете результатов проведения ИВР в карте ИВР не совсем правильно ограничиваться этими двумя категориями сотрудников, т. к. ИВР — это постоянная деятельность уполномоченных субъектов, которая должна носить длящийся характер и охватывать максимальное количество личного состава. Естественно, результаты указанной работы должны найти свое отражение в документе (т. е. карте ИВР), иначе при возникновении любой внештатной ситуации,

---

<sup>1</sup> П. 47 приказа МВД России от 25 декабря 2020 года № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

связанной с нарушением сотрудником служебной дисциплины и законности, норм морали и нравственности, возникнет вопрос у любого проверяющего, какая работа проводилась с подчиненным и с какой периодичностью. И, как правило, все это необходимо подтвердить документально, а не на словах<sup>1</sup>.

Документирование ИВР осуществляется лично непосредственным руководителем. Не допускается поручать ведение карт ИВР подчиненным сотрудникам.

В случае перевода (увольнения) руководителя (начальника), осуществляющего ИВР, имеющиеся у него карты ИВР передаются в подразделение по работе с личным составом для дальнейшей передачи вновь назначенному руководителю (начальнику). В карте ИВР указываются сведения, необходимые для проведения ИВР, а также данные о проведенных мероприятиях и их результатах. Карта ИВР по окончании ее ведения в установленном порядке приобщается к номенклатурному делу по вопросам, относящимся к воспитательной работе.

На сегодняшний день не предусмотрено ведение плана и отчета ИВР руководителя со своими подчиненными. Однако п. 45 Порядка предусматривает, что руководитель (начальник) органа, организации, подразделения МВД России организует ИВР, учитывает ее результаты при выработке управленческих, организационных и кадровых решений. Сказанное свидетельствует, что ИВР является неотъемлемой частью деятельности руководителя разного уровня и имеет большое значение при принятии решений различной направленности.

Вопросы качественного проведения ИВР с личным составом органов внутренних дел сегодня не потеряли свою актуальность. В связи с принятием новых нормативных правовых документов существует необходимость системного подхода к проведению указанного вида деятельности, основанной на современных психолого-педагогических подходах, учитывающих не только положительный опыт, но и работу, свободную от формализма, бюрократии и лишнего бумаготворчества<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Михайликов В. Л., Михайликова В. В. Индивидуальная воспитательная работа в органах внутренних дел: понятие, основные направления реализации и проблемы осуществления [Электронный ресурс] // ППД. 2021. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/individualnaya-vospitatelnaya-rabota-v-organah-vnutrennih-del-ponyatie-osnovnye-napravleniya-realizatsii-i-problemy> (дата обращения: 12.01.2022).

<sup>2</sup> Там же.

**Вопросы для самоконтроля:**

1. Дайте понятие индивидуальной воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел.
2. Назовите задачи индивидуальной воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел.
3. Перечислите основные формы ИВР с личным составом.
4. Каковы особенности проведения бесед как формы ИВР?
5. Назовите методы ИВР с личным составом.
6. Каковы особенности в применении метода поощрения?
7. Каковы особенности в применении метода примера?
8. Как учитываются результаты ИВР с личным составом?

## Глава 5

# ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО УКРЕПЛЕНИЮ СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ЗАКОННОСТИ

### § 5.1. Права и обязанности руководителей по вопросам, связанным с соблюдением служебной дисциплины и законности личным составом

В своем выступлении на расширенном заседании коллегии Министерства внутренних дел Российской Федерации 3 марта 2021 г. Президент Российской Федерации В. В. Путин подчеркнул, что рассчитывает, что сотрудники органов внутренних дел в полной мере будут использовать свой оперативный, кадровый, технический потенциал, чтобы выйти на новые рубежи в повышении уровня безопасности людей, в обеспечении надёжной защиты их прав, свобод и собственности<sup>1</sup>. Соблюдение служебной дисциплины и законности является определяющим условием успешного выполнения поставленных перед МВД России задач. Ключевая роль в этом вопросе принадлежит руководителям всех уровней. В соответствии со ст. 3. Дисциплинарного устава МВД России<sup>2</sup>, *служебная дисциплина в органах внутренних дел обеспечивается:*

а) личной ответственностью каждого сотрудника за выполнение своих служебных обязанностей;

б) соблюдением сотрудником порядка и правил выполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных прав, правил внутреннего служебного распорядка органа внутренних дел (подразделения), условий заключенного с ним контракта о прохождении службы в органах внутренних дел, правил ношения форменной одежды;

в) неукоснительным исполнением сотрудником приказов и распоряжений *руководителя* (начальника), отданных в установленном порядке и не противоречащих федеральным законам;

г) соблюдением требований к служебному поведению сотрудников;

д) поддержанием сотрудником уровня квалификации, необходимого для выполнения служебных обязанностей;

---

<sup>1</sup> Расширенное заседание коллегии МВД России [Электронный ресурс] // URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/deliberations/65090#sel=43:10:Uaj,44:23:ZUh> (дата обращения: 10.04.2021).

<sup>2</sup> Указ Президента РФ от 14 октября 2012 г. № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации».

е) *воспитанием сотрудников*, формированием у них высоких личных и деловых качеств, сознательного отношения к выполнению служебных обязанностей;

ж) ответственностью *руководителя* (начальника) за состояние служебной дисциплины среди подчиненных;

з) осуществлением повседневного контроля со стороны *прямых и непосредственных руководителей* (начальников) за исполнением подчиненными служебных обязанностей;

и) обоснованным применением *руководителями* (начальниками) в отношении подчиненных мер поощрения и наложением дисциплинарных взысканий;

к) уважением *руководителем* (начальником) чести и достоинства подчиненных.

Из 10 позиций вышеупомянутой статьи в 6-ти указывается на роль руководителя. В соответствии с Порядком организации морально-психологического обеспечения, поддержание служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел достигается:

1) повседневной кропотливой воспитательной работой руководителей (начальников) органов, организаций, подразделений МВД России, руководителей структурных подразделений с подчиненными сотрудниками;

2) систематическим анализом состояния служебной дисциплины и законности в подчиненных подразделениях, в том числе в ходе ежеквартального подведения итогов работы по поддержанию служебной дисциплины и законности в органах, организациях, подразделениях МВД России;

3) выработкой и реализацией мер, направленных на поддержание в подразделениях установленного порядка и правил выполнения служебных обязанностей;

4) организацией профилактической работы, нацеленной на выявление причин преступлений и происшествий, грубых нарушений служебной дисциплины, условий, способствующих их совершению;

5) повседневной требовательностью руководителей всех уровней к подчиненным сотрудникам в сочетании с уважением их личного достоинства;

6) соблюдением объективности и обоснованности применения в отношении подчиненных сотрудников мер поощрения и дисциплинарных взысканий.

## **§ 5.2. Система организации работы по укреплению служебной дисциплины и законности**

Порядком организации морально-психологического обеспечения предусмотрено, что цель работы по поддержанию служебной дисциплины и законности — формирование у сотрудников развитого правосознания и предупреждение правонарушений в служебных коллективах<sup>1</sup>. *Задачами* этой работы являются:

1. Обеспечение неукоснительного соблюдения сотрудниками требований Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации при выполнении служебных задач и во внеслужебное время;

2. Поддержание в органах, организациях, подразделениях МВД России установленного законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами МВД России, приказами и распоряжениями прямых и непосредственных руководителей (начальников) порядка выполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных прав;

3. Воспитание личной ответственности каждого сотрудника за выполнение своих служебных обязанностей и требований к служебному поведению.

*Основные формы* работы по поддержанию служебной дисциплины и законности:

1. Подготовка и реализация комплекса профилактических мероприятий по предупреждению происшествий, выявлению и пресечению нарушений служебной дисциплины;

2. Информирование личного состава о мерах дисциплинарной, административной и уголовной ответственности сотрудников за совершение правонарушений;

3. Рассмотрение обращений граждан и организаций, публикаций и сообщений в средствах массовой информации о дисциплинарных проступках, совершенных сотрудниками, происшествиях с их участием;

4. Мониторинг дорожно-транспортных происшествий с участием сотрудников, а также допускаемых ими административных правонарушений в области дорожного движения;

---

<sup>1</sup> Приказ МВД России от 25 декабря 2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

5. Подготовка информационно-аналитических обзоров состояния служебной дисциплины и законности и доведение их до сотрудников;

6. Проведение индивидуальных профилактических бесед с сотрудниками, допустившими нарушения служебной дисциплины и законности;

7. Участие в ежеквартальном подведении итогов работы по поддержанию служебной дисциплины и законности в органе, организации, подразделении МВД России с выработкой управленческих решений, направленных на совершенствование указанного направления служебной деятельности;

8. Обобщение и распространение положительного опыта работы по предупреждению происшествий и дисциплинарных проступков.

Подготовка и реализация комплекса профилактических мероприятий по предупреждению происшествий с участием личного состава обеспечиваются заместителями начальников образовательных организаций МВД России по работе с личным составом, руководителями подразделений по работе с личным составом (помощниками по работе с личным составом), а при их отсутствии — должностными лицами, на которых возложена организация морально-психологического обеспечения. Проведение профилактических мероприятий по предупреждению происшествий, выявление причин и условий совершаемых сотрудниками дисциплинарных проступков, разработка и реализация мер по их устранению осуществляется инспекциями по личному составу<sup>1</sup>, а при их отсутствии — должностными лицами, на которых возложена организация морально-психологического обеспечения.

## **§ 5.2. Дисциплинарная практика в органах внутренних дел и ее роль в укреплении служебной дисциплины и законности**

Под *дисциплинарной практикой* в МВД России понимается система применения уполномоченными руководителями в соответствии с предоставленными им правами к подчиненным сотрудникам мер поощрения и взыскания с целью укрепления служебной дисциплины и профилактики происшествий с участием личного состава.

Основной *целью дисциплинарной практики* является формирование в служебных коллективах позитивной мотивации к добросовестному

---

<sup>1</sup> См. Типовое положение об инспекции по личному составу в территориальном органе МВД России, образовательной организации системы МВД России, утвержденное приказом МВД России 14 сентября 2020 г. № 645.

труду, нетерпимости к нарушениям служебной дисциплины и законности, их профилактике, устранению причин и условий совершения правонарушений. Наложение дисциплинарных взысканий зачастую становится самой распространенной формой реагирования руководителей на нарушения служебной дисциплины подчиненными. Но многократное привлечение сотрудников к дисциплинарной ответственности без установления вызывающих нарушения причин и условий не играет существенной воспитательной и профилактической роли, не устраняет предпосылок самого проступка, ведет к утрате мотивации к достижению высоких результатов в оперативно-служебной деятельности и негативно отражается на социально-психологическом климате служебных коллективов. Дисциплинарное взыскание призвано играть профилактическую и воспитательную роль, поэтому не должно вызывать сомнений его справедливость, а также виновность сотрудника, на которого оно накладывается<sup>1</sup>.

Сотрудник привлекается к дисциплинарной ответственности только за то нарушение служебной дисциплины, в совершении которого установлена его вина. При этом дисциплинарное взыскание должно соответствовать тяжести совершенного проступка и степени вины. При определении вида дисциплинарного взыскания принимаются во внимание: характер проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, прежнее поведение сотрудника, совершившего проступок, признание им своей вины, его отношение к службе, знание правил ее несения и другие обстоятельства<sup>2</sup>. При реализации решения о наложении дисциплинарного взыскания необходимо убедиться, что нарушителю понятен состав совершенного дисциплинарного проступка и, при необходимости, разъяснить последнему юридическую составляющую нарушения и его правовые последствия. Издание приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности должно четко и недвусмысленно отражать отношение начальника к факту нарушения служебной дисциплины<sup>3</sup>. В рамках дисциплинарной практики служебная проверка является наиболее эффективным инструментом выявления причин и условий допускаемых личным

---

<sup>1</sup> Методические рекомендации «Совершенствование дисциплинарной практики в органах, организациях и подразделениях МВД России // СПС «Консультант-Плюс» (дата обращения 12.04.2021).

<sup>2</sup> Ст.ст. 39–40 Дисциплинарного устава органов внутренних дел.

<sup>3</sup> Совершенствование дисциплинарной практики в органах, организациях и подразделениях МВД России.

составом нарушений служебной дисциплины. Служебные проверки являются одной из эффективных форм, позволяющих выявить причины нарушений служебной дисциплины и законности, выработать на этой основе профилактические меры как в отношении нарушителей, так и всего служебного коллектива<sup>1</sup>. Отметим, что при очевидности дисциплинарного нарушения необходимо руководствоваться положениями ст. 51 Закона о службе и гл. 6 Дисциплинарного устава без инициирования по данному факту служебной проверки, сохранив служебное время для детального разбирательства ситуаций, требующих выработки решений предупредительно-профилактического характера. При мало-значительности совершенного дисциплинарного проступка руководитель (начальник) может освободить сотрудника от дисциплинарной ответственности и ограничиться устным предупреждением.

Нормативными документами органов внутренних дел кроме служебных проверок предусмотрены и иные виды проверок, также касающиеся укрепления служебной дисциплины и законности, а именно:

1. Служебная проверка по факту совершенного сотрудником органов внутренних дел дисциплинарного проступка;
2. Проверка по факту совершения сотрудником коррупционного правонарушения;
3. Проверка по факту получения сотрудниками органов внутренних дел увечья (ранения, травмы, контузии), гибели (смерти) сотрудника;
4. Проверка по жалобе гражданина.

Это различные виды проверок, имеющие различную нормативную регламентацию, различные (хотя и схожие) цели и задачи, для каждой из них предусмотрены свои сроки проведения, а также свой особый порядок оформления и реализации их результатов. Иногда сотрудники и руководители органов внутренних дел не в полной мере владеют нормативно-правовыми основами проведения проверок, допускают неточности в их наименовании, основаниях и порядке проведения. Все это негативно отражается на качестве и своевременности проведения проверок, что, в свою очередь, ведет к неэффективной дисциплинарной практике<sup>2</sup>.

---

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

<sup>2</sup> См. Смородина В. А., Миронкина О. Н. Организация проведения проверок в работе с кадрами: учебно-методическое пособие. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2018.

Необходимо учитывать, что в случае установления при проведении служебной проверки в действиях должностного лица *проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел*, дается правовая оценка не его действиям с точки зрения соблюдения служебной дисциплины, а его поведению, которое должно соответствовать требованиям, предъявляемым к сотруднику органов внутренних дел, а также соблюдению им добровольно принятых на себя обязательств при поступлении на службу в органы внутренних дел Российской Федерации. В соответствии с п. 9 ч. 3 ст. 82 Закона о службе при совершении сотрудником проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел, контракт с ним подлежит расторжению, а сотрудник увольнению со службы в органах внутренних дел. Применение к сотрудникам меры ответственности в виде увольнения за совершение проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел, обусловлено их особым правовым статусом. Ч. 12 ст. 89 Закона о службе предусматривает возможность увольнения сотрудника по вышеуказанному основанию даже в период его временной нетрудоспособности, пребывания в отпуске или в командировке. Также необходимо учитывать, что с 2019 г. (после внесения изменений в Закон о службе) увольнение сотрудника органов внутренних дел по п. 9 ч. 3 ст. 82 Закона о службе не допускается позднее шести месяцев со дня, когда прямому руководителю (начальнику) или непосредственному руководителю (начальнику) стало известно о совершении сотрудником проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел, и позднее 3 лет со дня его совершения<sup>1</sup>.

На лице, производящем проверку, всегда лежит серьезная ответственность за добросовестность при ее проведении, объективность и качество. От результатов каждой проведенной проверки могут зависеть судьбы конкретных сотрудников, соблюдение их прав, соблюдение прав граждан, имидж, доброе имя, честь и достоинство, как отдельного сотрудника (государственного служащего), так и МВД России в целом<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Совершенствование дисциплинарной практики в органах, организациях и подразделениях МВД России.

<sup>2</sup> Смородина В. А., Миронкина О. Н. Организация проведения проверок в работе с кадрами. С.14.

### **§ 5.3. Оценка эффективности организации руководителями работы по укреплению служебной дисциплины и законности**

Эффективность деятельности руководителя по предупреждению нарушений дисциплины и законности, дорожно-транспортной дисциплины с участием личного состава органов внутренних дел характеризуется целями, общими принципами, содержанием, организацией, формами, методами, средствами осуществляемой работы, а также личностным стилем работы руководителя и *результатами* ее осуществления, соответствия потребностям общества в обеспечении правопорядка и законности. Оценка и измерение эффективности деятельности руководителя осуществляется с помощью *системы качественных и количественных показателей*, характеризующих содержание, формы, методы и личностный стиль осуществления работы по предупреждению нарушений дисциплины и законности. Источниками показателей являются, прежде всего, отчетные и аналитические документы органов внутренних дел, государственная и ведомственная статистическая отчетность. Таким образом, основными показателями для оценки деятельности руководителя по предупреждению нарушений дисциплины и законности, дорожно-транспортной дисциплины с участием личного состава являются *отчеты и анализ нарушений дисциплины и законности в подразделениях органов внутренних дел*.

Ответственность в управлении основывается на общих принципах ответственности, сформулированных в российском праве: равенство всех перед законом; наличие правовой основы; ответственность за виновные деяния или презумпция; персональная ответственность; неотвратимость ответственности; соразмерность ответственности содеянному; гласность; ограничение ответственности сроком. Кроме того, есть важный принцип, предопределяющий соразмерность ответственности лица занимаемой им должности. Ответственность является связующим звеном между обязанностями и правами руководителя и в значительной степени определяет их содержание и объем, а затем в процессе управления обеспечивает восприятие их с позиции обязательности и долженствования<sup>1</sup>.

Ответственность в управлении предполагает взаимодействие двух компонентов: объективных требований и субъективного отношения

---

<sup>1</sup> Мякишев Г. М. Обязанности, права и ответственность начальника горрайоргана внутренних дел в работе с кадрами: учебно-методическое пособие. М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2002.

должностного лица к ним. Объективное содержание ответственности составляют требуемые объективной действительностью (особенностями сферы управления и т. п.) качество и характер деятельности субъекта управления. Участки объективной ответственности определяют также должностные функциональные обязанности и права начальника горрайоргана внутренних дел. Таким образом, именно активная сторона ответственности имеется в виду, когда в правовые акты добавляются фразы: «Несет персональную ответственность...» или «Ответственность возлагается на...».

Дисциплина в органах внутренних дел основывается на осознании каждым сотрудником своего служебного долга и личной ответственности за обеспечение правопорядка, необходимости поддержания высокого профессионализма, нравственной безупречности, обязательности достойного и правомерного поведения. Каждый руководитель должен понимать, что работа с кадрами, совершенствование их профессиональной подготовки, укрепление законности, дисциплины и уставного порядка являются решающими факторами повышения эффективности управления системой МВД России в целом, обеспечения ее единства, результативности оперативно-служебной и служебно-боевой деятельности.

Одной из первоочередных задач по укреплению дисциплины следует считать обеспечение повседневной принципиальной требовательности руководителей к подчиненным, контроля за их служебной деятельностью и поведением вне службы, в сочетании с проявлениями заботы и уважительным отношением к сотрудникам.

#### **Вопросы для самоконтроля:**

1. Чем обеспечивается служебная дисциплина в органах внутренних дел?
2. В каком нормативном документе прописаны обязанности руководителя по поддержанию служебной дисциплины и его персональная ответственность за это направление деятельности?
3. В каком нормативном документе прописаны дисциплинарные права руководителей различного уровня?
4. Дайте понятие дисциплинарной практики.
5. Чем определяется эффективность дисциплинарной ответственности?
6. Какие виды проверок в настоящее время предусмотрены в органах внутренних дел?
7. Для чего проводится служебная проверка по факту нарушения сотрудником дисциплины и законности?
8. На каких принципах основывается ответственность в управлении?

## Глава 6

# ОРГАНИЗАЦИЯ КУЛЬТУРНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

### § 6.1. Культурная и просветительская работа с личным составом: понятие, задачи, этапы организации

Культурно-просветительская работа как вид воспитательной работы представляет собой деятельность по формированию у сотрудников нравственно-эстетических и морально-психологических качеств средствами культуры и искусства<sup>1</sup>. Она основывается на культуре и просвещении.

*Культурно-просветительская деятельность* — это комплекс мер, направленных на организацию различного типа мероприятий, связанных с развитием патриотического духа, приобщения к культуре народа и его устоям, а также развитию у общества активной социальной позиции.

*Просвещение* — распространение знаний и образования. Народное просвещение — система воспитательно-образовательных и культурно-просветительских учреждений.

*Культура* — исторически определяемый уровень развития общества, творческих сил и способностей человека, выраженный в типах и формах организации жизни и деятельности людей, а также в создаваемых ими материальных и духовных ценностях. Иными словами: культура — это накопление ценностей, прежде всего духовных.

Культурно-просветительская работа не достигнет цели, если при ее организации игнорируются условия жизни и деятельности людей, конкретные социально-психологические механизмы, регулирующие их взаимоотношения, если не учитывается то, как личность усваивает социальный опыт, испытывает воздействие социальной среды.

Создавая мир вещей, увеличивая знания, совершенствуя свои способности, формируя новые потребности и средства их удовлетворения, человек одновременно создает и себя. Как отмечал К. Маркс, культура — это культивирование всех свойств общественного человека и производство его как человека с возможно более богатыми свойствами и связями, а потому и потребностями, — производство человека как возможно более целостного и универсального продукта

---

<sup>1</sup> Совершенствование дисциплинарной практики в органах, организациях и подразделениях МВД России.

общества<sup>1</sup>. Поэтому участие в культурно-просветительной деятельности есть одна из определяющих характеристик человека, способа его существования, что коренным образом оказывает влияние и на технологию культурно-просветительной деятельности, превращая ее в коллективное творчество.

На разных этапах развития системы морально-психологического обеспечения в органах внутренних дел наименование этой работы звучало по-разному. Так, в приказе МВД России от 11 февраля 2010 г. № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» *культурно-просветительная работа*<sup>2</sup> — вид морально-психологического обеспечения, представляющий собой деятельность по формированию у сотрудников нравственно-эстетических и морально-психологических качеств средствами художественной культуры и искусства.

В методических рекомендациях по организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации от октября 2018 года речь идет уже о культурно-просветительской работе. В Приказе МВД России от 25 декабря 2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» речь также идет о культурно-просветительской работе. Отсюда и разница в названии дисциплины и определении понятия.

Слова *просветительный* — *просветительский* составляют паронимическую пару. Паронимы — это слова, сходные по звучанию и морфемному составу, но различающиеся лексическим значением. Также возможно ошибочное употребление одного из них вместо другого (здравница — здравница).

Разберём значение данных слов подробнее.

*Просветительный* — служащий для просвещения, распространяющий просвещение (просветительное учреждение; просветительные идеи).

*Просветительский* — относящийся к просветительству, просветителю, свойственный им (просветительская роль, черта, тенденция, идеология).

---

<sup>1</sup> Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 46. Ч. 1. С. 386.

<sup>2</sup> Приказ МВД России от 11 февраля 2010 г. № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» (утратил силу).

На сегодняшний день культурно-просветительская работа отнесена к виду воспитательной работы, являющейся частью морально-психологического обеспечения. К основным целям морально-психологического обеспечения относится в том числе и *формирование высокой профессиональной культуры сотрудников*, укрепление авторитета органов внутренних дел в обществе, повышение престижа службы в них.

*Этика* — учение о морали, регламентирующей достойные и недостойные человеческие проявления, и *нравственности* — практической реализации взаимоотношений, рассматриваемых с позиции добра и зла.

*Эстетика* — наука, исследующая сущность и проявления прекрасного в разных сферах жизни, а также чувственное восприятие человеком действительности, которое способствует познанию мира согласно законам красоты и гармонии.

Исходя из вышеизложенного, можно сказать, что культурно-просветительская работа в органах внутренних дел направлена на:

- эстетическое воспитание сотрудников;
- формирование у них высоких морально-психологических качеств средствами культуры и искусства;
- создание условий для культурного досуга, развития художественного самодеятельного творчества, функционирования творческих коллективов в органах внутренних дел.

*Задачи культурно-просветительской работы:*

- воспитание у сотрудников уважения к истории, культуре, традициям народов Российской Федерации посредством приобщения к ценностям и лучшим образцам отечественной и мировой культуры;
- развитие у сотрудников потребности в личностном совершенствовании и повышении уровня образования и культуры, внедрение этических правил в их служебную деятельность и быт;
- формирование позитивного образа сотрудника органов внутренних дел — защитника правопорядка, повышение на этой основе престижа службы в органах внутренних дел;
- оказание помощи личному составу в преодолении психологической и физической усталости, компенсация последствий эмоциональных перегрузок в служебной деятельности, организация содержательного досуга сотрудников и членов их семей;
- создание условий для творческой самореализации сотрудников и членов их семей, развития художественного самодеятельного творчества личного состава;

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

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

Организуют и осуществляют культурно-просветительскую работу субъекты воспитательной работы:

1) руководители (начальники) органов, организаций, подразделений МВД России;

2) заместители начальников образовательных организаций МВД России по работе с личным составом, руководителями подразделений по работе с личным составом (помощники по работе с личным составом);

3) руководители (начальниками) структурных подразделений органов, организаций, подразделений МВД России.

Воспитательную работу, кроме вышеуказанных лиц, проводят подразделения морально-психологического обеспечения (подразделения по работе с личным составом). В образовательных организациях системы МВД России воспитательную работу также проводят научно-педагогические работники. В целях морально-психологического обеспечения в органах, организациях, подразделениях МВД России могут создаваться подразделения (учреждения): культурные (культурно-исторические) центры; клубы; музейные формирования; библиотеки; студии.

К *средствам морально-психологического обеспечения* относятся: комнаты воспитательной работы; культурно-досуговое имущество; выставочные экспозиции; мемориальные комплексы и памятники; книжные фонды библиотек; информационно-телекоммуникационные ресурсы; технические средства информации и пропаганды; наглядные средства информации (наглядная агитация, стенная печать, мобильные комплекты наглядной агитации), элементы наглядно-художественного оформления интерьеров помещений и расположения органов, организаций, подразделений МВД России<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Приказ МВД России от 25 декабря 2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

*Методика* культурно-просветительской работы — это постановка целей, выбор содержания, форм, средств идейно-эмоционального воздействия, методов, приемов, способов, регулирующих поведение сотрудников с учетом их потребностей и интересов, развивающих их самостоятельность, инициативу и создающих оптимальные условия для восприятия происходящего, гармонического воспитания личности. Успешная организация культурно-просветительской деятельности — это умение убедить и практически организовать конкретное дело на добровольных началах. В культурно-просветительской деятельности *под организацией* следует понимать оптимальное упорядочение всех составных элементов педагогического процесса в учреждениях культуры, с помощью которого достигался их четкая взаимосвязь, рациональная структура управления и взаимодействие с посетителями.

Организация культурно-просветительской работы в органе (подразделении) внутренних дел включает в себя несколько *этапов*:

- планирование;
- подбор и расстановку актива;
- обучение и воспитание актива;
- изучение интересов и запросов сотрудников;
- материально-техническое обеспечение культурно-просветительских мероприятий;
- контроль за проведением культурно-просветительских мероприятий и их учет;
- взаимодействие с культурно-просветительскими учреждениями; обеспечение содержательного досуга.

Организация культурно-просветительской работы есть процесс, где совокупность операций сгруппирована по определенным этапам. Каждый этап, в свою очередь, представляет собой сумму целенаправленных воспитательных действий, осуществляемых в определенной последовательности. Методическая деятельность — основа педагогической системы культурно-просветительской работы; она выступает внутренним регулятором воспитательного процесса, определяющим и разрабатывающим тактику, т. е. преобразует и переводит его в русло конкретной программы деятельности в форме планов, сценариев, разработок, рекомендаций.

## **§ 6.2. Основные направления и принципы культурно-просветительной работы с личным составом органов внутренних дел**

Культурно-просветительская работа проводится по следующим основным направлениям:

- 1) организация художественного самодеятельного творчества сотрудников и членов их семей;
- 2) культурно-досуговое обслуживание личного состава органов внутренних дел;
- 3) организация работы по повышению общей и профессиональной культуры сотрудников, содействие формированию позитивных традиций и ритуалов органов внутренних дел;
- 4) развитие фестивального движения, обеспечение участия самодеятельных творческих коллективов и исполнителей из числа сотрудников в смотрах-конкурсах и концертах;
- 5) организация взаимодействия с учреждениями культуры, общественными организациями, творческими союзами и средствами массовой информации по вопросам культурно-эстетического воспитания личного состава.

К активному участию в культурно-просветительской работе и организации культурного досуга сотрудников привлекаются общественные формирования (женсовет, совет отличников, совет ветеранов и другие). Выполняя поручения, они через различные формы культурно-просветительной работы могут формировать у сотрудников научное мировоззрение, добросовестное отношение к службе, высокие нравственные качества. Исходя из ответственности и сложности задач, стоящих перед культурно-просветительной работой, их успешное решение находится в прямой зависимости от профессионального уровня актива, правильного их подбора. Общественный актив должен обладать организаторскими способностями, пользоваться авторитетом в коллективе. Подбором и расстановкой актива, с соблюдением необходимых требований к их личности, занимается помощник начальника органа внутренних дел по работе с личным составом. Его руководство деятельностью актива проявляется в следующем:

- принимает участие в подборе и расстановке актива;
- путем применения различных форм обучения повышает их теоретический и методический уровень;
- воспитывает у актива высокие моральные качества; повышает организаторские способности;

- систематически инструктирует актив, направляя его работу;
- создает необходимые условия для развития творческой инициативы активистов;
- контролирует их работу и оказывает необходимую методическую помощь;
- анализирует и внедряет передовой опыт, обобщает работу отличившихся, проявляет заботу об их нуждах.

Для организации культурно-просветительной работы руководитель, ответственный за нее, осуществляет *следующие функции*:

1. *Подбор актива* — первый этап в деятельности помощника начальника органа внутренних дел по работе с личным составом. Актив необходимо обучить, это сделать могут только увлеченные люди, обладающие знаниями теории и практики культурно-просветительской работы, владеющие ее методикой. Большая роль в обучении и воспитании актива принадлежит культурным центрам, клубам, музейным формированиям органов внутренних дел.

2. *Систематический контроль*, основными формами которого являются:

- изучение, обобщение, распространение передового опыта культурно-просветительской работы;
- участие в заседаниях, собраниях общественных организаций;
- участие в планировании работы актива при проведении различных мероприятий.

3. *Изучение интересов и запросов сотрудников* — этот процесс должен начинаться с поступления сотрудника на службу в органы внутренних дел, знакомства с документами, включать в себя личное наблюдение, беседы, учет мнений сослуживцев. На основе бесед и личных наблюдений руководитель делает выводы, обдумывает пути улучшения воспитательной работы с сотрудниками, совершенствования культурно-просветительской работы с учетом их интересов, запросов и увлечений, а также определяет их возможности участия в общественной работе. Наиболее эффективной формой изучения интересов и запросов сотрудников является анкетирование. Анкету не обязательно готовить с большим перечнем вопросов. Достаточно и небольшой анкеты, чтобы иметь представление, чем увлекаются сотрудники. На основании собранных анкетных данных легче будет составить план работы, интересный для различных групп сотрудников, что является источником положительного отношения личного состава к мероприятиям, проводимым в органе (подразделении) внутренних дел.

4. *Принципы культурно-просветительской работы*: научность; дифференцированный подход к различным категориям сотрудников; связь с жизнью; последовательность и систематичность; единство просвещения и воспитания. Существует ряд особенностей социально-культурной деятельности, которые определяют специфику культурно-просветительской работы. Среди них:

- добровольность участия в социально-культурной деятельности;
- развитие общественной инициативы и самодеятельности масс;
- соответствие форм работы интересам и уровню духовного развития личности граждан.

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

- концерты, смотры, конкурсы, фестивали и выставки самодеятельного художественного творчества;
- спортивно-театрализованные представления, вечера отдыха, детские и семейные праздники;
- коллективные посещения (в том числе в формате экскурсий) учреждений культуры, памятных мест, связанных с историей Отечества, просмотр театральных спектаклей, кинофильмов, концертных программ;
- занятия в клубных любительских объединениях, кружках, студиях по различным видам и жанрам художественного и прикладного самодеятельного творчества;
- занятия в университетах, школах, лекториях и на факультетах культуры (эстетического воспитания);
- творческие встречи с деятелями культуры и искусства.

### **§ 6.3. ДГСК МВД России: методическое и организационное руководство культурно-массовой работой в органах внутренних дел**

ДГСК МВД России осуществляет методическое и организационное руководство культурно-просветительской работой в органах внутренних дел. В структуру ДГСК МВД России входит Управление организации морально-психологического обеспечения, в составе которого действует Отдел организации воспитательной работы. К задачам Управления в числе прочего относятся:

- организация культурно-просветительской работы с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей, развитие сферы ведомственной культуры;

— организация шефской работы с воспитанниками детских домов и школ-интернатов;

— организационно-методическое руководство и координация осуществления исторической работы в органах, организациях и подразделениях системы МВД России<sup>1</sup>.

Среди основных функций Управления:

— организация и проведение мероприятий Министерства, посвященных государственным праздникам, дням воинской славы России, памятным датам России, профессиональным праздникам МВД России с участием ветеранов, представителей органов государственной власти, учреждений культуры, общественности;

— участие в координации осуществления исторической работы в органах, организациях и подразделениях системы МВД России;

— организация работы по обобщению и анализу исторической работы в органах, организациях и подразделениях системы МВД России;

— организация и методическое обеспечение культурно-просветительской работы с сотрудниками органов внутренних дел, служащими, работниками органов внутренних дел и членами их семей по формированию у них высокой нравственной и эстетической культуры;

— организация взаимодействия с учреждениями культуры, творческими союзами и СМИ по вопросам культурно-эстетического воспитания личного состава органов, организаций и подразделений системы МВД России<sup>2</sup>.

В настоящее время в органах внутренних дел функционируют 56 культурных центров, 40 оркестров, 51 самодеятельный ансамбль, 200 постоянно действующих экспозиций, внештатных музеев и комнат истории, 90 библиотек. Необходимым и важным средством повышения общей и профессиональной культуры сотрудников органов внутренних дел выступают университеты культуры, в рамках которых проводятся лекционные и практические занятия по формированию общей, коммуникативной и бытовой культуры, встречи с деятелями культуры и искусства, мастер-классы по различным видам творчества, кинолектории, экскурсии, выставки художественного творчества и другие мероприятия. Не менее важная роль отведена

---

<sup>1</sup> Приказ МВД России от 16 июня 2011 г. № 660 «Об утверждении Положения о Департаменте государственной службы и кадров Министерства внутренних дел Российской Федерации», приложение № 1.

<sup>2</sup> Там же.

и проведению занятий в клубных любительских объединениях, кружках, студиях по различным отраслям и жанрам художественного и прикладного самодеятельного творчества сотрудников, ветеранов органов внутренних дел и членов их семей.

**Вопросы для самоконтроля:**

1. Дайте понятие культурно-просветительской работы как вида воспитательной работы с сотрудниками органов внутренних дел.

2. Каковы основные задачи культурно-просветительской работы?

3. Перечислите основные направления культурно-просветительской работы?

4. Какие учреждения МВД России выполняют задачи культурно-просветительской работы?

5. Назовите основные формы культурно-просветительской работы.

6. Перечислите особенности социально-культурной деятельности, которые определяют специфику культурно-просветительской работы.

7. Каковы функции руководителя по организации культурно-просветительской работы?

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Воспитательная работа является важнейшей составной частью всей управленческой деятельности в органах внутренних дел.

В условиях многозадачности сегодняшнего дня, когда темп жизни и службы постоянно увеличивается, нельзя упускать это важно направление работы руководителя. Успешное осуществление служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел напрямую связано с наличием у них высокого уровня профессиональных знаний и умений, личностных и профессионально значимых качеств. Сегодня на службу в органы внутренних дел приходят люди с различным уровнем образования и воспитания, различными социальными установками. Главная задача руководителей состоит в том, чтобы, опираясь на лучшие качества сотрудников, помочь им правильно ориентироваться в жизни, добросовестно выполнять служебные обязанности, сформировать у них любовь к своему Отечеству, внимательное, доброжелательное отношение к гражданам, высокие профессионально-нравственные качества, уважение к Закону и потребность соблюдать его.

## СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

### *Нормативные правовые акты*

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений и дополнений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
4. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции».
5. Федеральный закон от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».
6. Указ Президента Российской Федерации от 02.07.2021 № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации».
7. Указ Президента Российской Федерации от 21.12.2016 № 699 «Об утверждении Положения о Министерстве внутренних дел Российской Федерации и Типового положения о территориальном органе Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации».
8. Указ Президента Российской Федерации от 14.10.2012 № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации».
9. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г.) (протокол № 21).
10. Приказ МВД России от 01.02.2018 № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации»;
11. Приказ МВД России от 25.12.2020 № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».
12. Приказ МВД России от 26 июня 2020 года № 460 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации».

13. Приказ МВД России от 16.06.2011 № 660 «Об утверждении Положения о Департаменте государственной службы и кадров Министерства внутренних дел Российской Федерации».

14. Приказ МВД России от 25.05.2015 № 630 «Об утверждении Типового положения о подразделении по работе с личным составом территориального органа Министерства внутренних дел Российской Федерации на региональном уровне».

15. Приказ МВД России от 03.02.2012 № 77 «Об основах организации ведомственного контроля за деятельностью органов внутренних дел Российской Федерации».

16. Приказ МВД России от 19.06.2018 № 385 «О совершенствовании взаимодействия подразделений системы Министерства внутренних дел Российской Федерации со средствами массовой информации».

17. Приказ МВД России от 27.04.2020 № 245 «Об утверждении Порядка организации социальной работы в органах внутренних дел Российской Федерации».

18. Приказ МВД России от 02.09.2013 №660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации».

19. Приказ МВД России от 01.10.2020 № 683 «Об организации планирования в органах внутренних дел Российской Федерации».

20. Приказ МВД России от 03.02.2012 № 77 «Об основах организации ведомственного контроля за деятельностью органов внутренних дел Российской Федерации».

21. Приказ МВД России от 30.04.2011 № 333 «О некоторых организационных вопросах и структурном построении территориальных органов МВД России».

22. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 03.07.2014 № 1486-О.

23. Методические рекомендации «Совершенствование дисциплинарной практики в органах, организациях и подразделениях МВД России».

24. Методические рекомендации по проведению мероприятий морально-психологического обеспечения в органах внутренних дел Российской Федерации. Письмо ДГСК МВД России от 31.12.2021 № 21/7/21717.

### *Основная литература*

1. Организация работы с личным составом органов внутренних дел: учебное пособие / Алексеев А. А., Гибов В. В., Кобозев И. Ю., Миронкина О. Н., Смородина В. А., Тонышев А. В., Трофимова Т. А.; под ред. Алексеева А. А. — Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2018. — 434 с.

2. Алексеев А. А., Смородина В. А. Основы прохождения службы в органах внутренних дел: учебное пособие. — Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2018. — 68 с.

3. Организация работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в органах внутренних дел: учебное пособие / Миронкина О. Н. и др.; под общ. ред. А. В. Травникова. — Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2018. - 238 с.

4. Организация обеспечения функционирования официальных сайтов органов и подразделений МВД России в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»: методические рекомендации. — Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2021. — 84 с.

5. Смородина В. А., Миронкина О. Н. Организация проведения проверок в работе с кадрами: учебно-методическое пособие. — Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2018. — 84 с.

6. Предупреждение коррупции в органах внутренних дел и формирование антикоррупционного поведения сотрудников и работников органов внутренних дел: учеб. пособие / под общ. ред. Стебеновой Е. В. — Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2018. — 258 с.

### *Дополнительная литература*

1. Абдуллаев М. И. Права человека (историко-сравнительный анализ). — Санкт-Петербург, 1999.

2. Административное право: часть первая: учебник. — Москва, ЦОКР МВД России, 2005.

3. Бородавко Л. Т., Смородина В. А. Организационные и правовые основы информационно-пропагандистской работы в органах внутренних дел: монография. — Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016.

4. Ворошилова Т. А., Потемкин В. Т., Расчетин Г. А. Основы противопожарной пропаганды. — Москва, 1984.

5. Дерешко Б. Ю., Рыбин В. А. Содержание и организация индивидуальной воспитательной работы в органах внутренних дел: учебно-методическое пособие / под общ. ред. канд. пед. наук В. Л. Кубышко. — Москва: ЦОКР МВД России. 2010. — 112 с.
6. Еропкин М. И., Попов Л. Л. Административно-правовая охрана общественного порядка. — Ленинград: Лениздат, 1973.
7. Зыбин С. Ф. Избранные труды. — Санкт-Петербург: Юридический центр Пресс, 2012. — 481 с.
8. Ильин А. И. Наши задачи. Историческая судьба и будущее России: статьи 1948–1954 гг. В 2 т. — Москва, 1992.
9. Кикоть В. Я. Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел: учебник для курсантов и слушателей образовательных учреждений МВД России юридического профиля / В. Я. Кикоть, А. М. Столяренко. — Москва: Юнити-Дана, 2008. — 512 с.
10. Лелик Н.Б. Актуальные проблемы профессионального воспитания сотрудников УИС и пути их разрешения // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2005. № 2 (24).
11. Мальцев Е. П. Правовое регулирование служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации на современном этапе // Молодой ученый. 2013. № 2. С. 255.
12. Марченко Г. В., Шарипкулова А. Р. Патриотическое воспитание курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России: интеграция теории и практики [Электронный ресурс] // Морально-психологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел: современные подходы и перспективы развития: материалы всероссийской научно-практической конференции, 15 декабря 2021 года. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2021. С. 102–107.
13. Михайликов В. Л., Михайликова В. В. Индивидуальная воспитательная работа в органах внутренних дел: понятие, основные направления реализации и проблемы осуществления // ППД. 2021. № 2.
14. Михайлов В. И. Некоторые вопросы организации индивидуальной воспитательной работы в органах внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России. 2014. № 9. С. 226–230.
15. Муратшина Н.Ю. Характеристика требований служебной деятельности к личности сотрудника ОВД // Вестник Казанского юридического института МВД России. 2015. № 3(21). С. 124–130.

16. Основы работы по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел / под ред. В. Л. Кубышко. — Москва, 2008.

17. Основы организации воспитательной работы с личным составом в органах внутренних дел: учебное пособие / под общ. ред. В. Я. Кикотя. — Москва: ЦОКР МВД России. 2008. — 400с.

18. Пенионжек Е. В. Факторы развития личности в рамках индивидуальной воспитательной работы с сотрудниками ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. №1 (60). С. 32–36.

19. Потапов Ю. А., Тепляков О. В. Современная пресс-служба: учебник для вузов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Юрайт, 2020. — 294 с.

20. Советский энциклопедический словарь. — Москва, 1983. — С. 1065.

21. Федотов А. А. Методы профессионального воспитания сотрудников органов внутренних дел в деятельности руководителя // Труды Академии управления МВД России. 2015. № 3.

22. Федотов А. А. Методы профессионального воспитания сотрудников органов внутренних дел в деятельности руководителя // Труды Академии управления МВД России. 2015. № 3. С. 93–98.

23. Энциклопедический словарь Ф. А. Брокгауза и И. А. Ефрона. — Санкт-Петербург: БрокгаузЕфрон. 1890–1907.

**Для заметок**

Учебное издание

**Тоньшев** Александр Владимирович,  
*кандидат юридических наук;*  
**Смородина** Виктория Анатольевна,  
*кандидат юридических наук*

**ОРГАНИЗАЦИЯ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ  
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Учебно-методическое пособие

Редактор *Фролова А. В.*  
Компьютерная вёрстка *Фролова А. В.*  
Дизайн обложки *Малофеев А. А.*

ISBN 978-5-91837-532-7



---

Подписано в печать 22.04.2022. Формат 60×84<sup>1/16</sup>  
Печать цифровая. Объём 5,75 п. л. Тираж 30 экз. Заказ № 24/22

---

Отпечатано в Санкт-Петербургском университете МВД России  
198206, Санкт-Петербург, ул. Летчика Пилютова, д. 1