ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ ОВД

В.В. Ермолаев,
кандидат психологических наук, доцент

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЕ У СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ЛОЯЛЬНОСТИ К ОРГАНИЗАЦИИ

THE IDEAS OF PROFESSIONAL CAREER OF POLICE OFFICERS WITH DIFFERENT LEVELS OF LOYALTY TO THE ORGANIZATION

В статье рассматриваются результаты эмпирического исследования представлений о своей профессиональной карьере сотрудников полиции, имеющих разный уровень лояльности к организации.

The article examines empirical results of career representations of police officers, who has different levels of loyalty to the organization.

Меры по повышению ответственности полиции как социального института перед обществом и его гражданами, осуществляемые сегодня в Российской Федерации, призваны способствовать повышению эффективности деятельности органов внутренних дел (далее — ОВД) в процессе их реформирования. Эта задача требует формирования новой модели управления человеческими ресурсами, которая позволит создать правоохранительный институт, который на сегодняшний день по некоторым параметрам (высокий уровень управления, нравственности и профессионализма, лояльность и приверженность заявленным целям и ценностям, опора в своих действиях исключительно на закон) был бы лучше всего общества.

Проблема решения этой задачи заключается в том, что социальные и экономические реформы, проведенные в современном российском обществе, существенно изменили доминировавшие в прошлом мировоззрение, убеждения, ценности граждан, представления о морали и нравственности, стратегии построения жизни и профессиональной карьеры. Несколько десятилетий общество транслировало систему ценностей, норм и предпочтений, преимущественно ориентируя людей на личную выгоду, быстрое достижение высокого качества жизни и комфорта. Этот процесс повлек за собой изменение организационной культуры ОВД и создал нынешнюю необходимость реформирования организации. Вследствие длительного неблагоприятного социально-психологического воздействия на сотрудников трансформировались их представления о профессиональной карьере, лояльности, приверженности организационным целям и ценностям. В то же время, на фоне оттока профессионалов, служба в ОВД стала рассматриваться новобранцами преимущественно как средство быстрого и необременительного зарабатывания денег. Выявленная тенденция свидетель-

ствовала о нарастании процесса подмены реального содержания будущей профессиональной деятельности в ОВД, изменения ценностей, убеждений, ожиданий, этических норм, восприятия организационного окружения. Об этом говорят и ежегодные обзоры состояния морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности ОВД, обращающие внимание на корыстную направленность в служебной мотивации некоторой части полицейских. Сегодня, на фоне происходящей смены старого профессионального кадрового «ядра» новым поколением сотрудников, это может стать серьёзным вызовом успешности проводимых в ОВД кардинальных организационных изменений.

Таким образом, проблема нашего исследования основана на противоречии между требованиями, которые предъявляют современные ОВД к своим сотрудникам, особенностями построения взаимоотношений в организации и тем, как представляет эту организацию, перспективы своей карьеры в ней человек, какое место он хочет в ней занять. И в целом тем, насколько его представления о своей индивидуальной профессиональной карьере в той или иной организации совпадут с тем, что может и хочет предложить человеку эта организация.

Цель исследования заключалась в изучении представлений о профессиональной карьере, существующих у сотрудников с различным уровнем организационной лояльности. Объектом исследования являлись представления о профессиональной карьере. Предметом — представления о профессиональной карьере у сотрудников с разным уровнем организационной лояльности.

В качестве гипотезы исследования выступило предположение о том, что существуют различия в представлениях о профессиональной карьере у сотрудников с различным уровнем организационной лояльности ОВД.

Теоретическую основу исследования составили отечественные и зарубежные труды по социальной психологии организаций, по проблеме лояльности персонала — В.И. Доминяка, Е.В. Сидоренко [13], вопросам формирования представлений о будущей профессии — П. Мучински [25], Г.С. Никифорова [31], А.Р. Фонарева [40], Е.П. Ермолаевой [16].

На основании проведенного теоретического анализа под лояльностью персонала мы понимали доброжелательное, корректное, искреннее, уважительное отношение к руководству, сотрудникам, иным лицам, их действиям, к организации в целом; осознанное выполнение сотрудником своей работы в соответствии с целями и задачами организации и в интересах организации, а также соблюдение норм, правил и обязательств, включая неформальные, в отношении организации, руководства, сотрудников и иных субъектов взаимодействия.

Выборку исследования составили 224 сотрудника в возрасте от 23 до 49 лет, проходящих службу в ГУВД по Воронежской области, УВД по Липецкой области, Воронежском институте МВД России.

Исследование проводилось анонимно, посредством применения следующих методик:

1. Методика «Якоря карьеры» Э. Шейна — использовалась с целью выявления доминирующих карьерных ориентаций испытуемых при построении, «прохождении» профессионального пути в организации.

2. Методика оценки лояльности сотрудника к организации Л.Г. Почебут, О.Е. Королева [12] — для выявления лояльного отношения к организации верности целям, интересам, ценностям, направленности деятельности организации, а также корректного и благожелательного отношения к организации.

3. Адаптированная методика рисуночных метафор «Жизненный путь» И.Л. Соломина [37] (В.В. Ермолаев) — для исследования представлений испытуемых о профессиональной карьере, профессиональных целях и планах.

Для проверки эмпирической гипотезы на первом этапе обработки результатов были посчитаны «сырые» баллы, дающие возможность для последующей оценки доминирующего типа карьерных ориентаций у каждого из испытуемых, затем были посчитаны средние значения для каждого из них по каждому типу карьерных ориентаций.

Следующим этапом обработки результатов явилось разделение общей выборки на три группы по уровням организационной лояльности, при этом были выделены высокий, средний и низкий уровни лояльности, для чего вначале были посчитаны «сырые баллы», а затем проведена процедура процентильной нормализации полученных значений (первоначальные «сырые» баллы были переведены в Z оценки). Полученные уровни были объединены следующим образом: очень низкий и низкий уровень — низкий уровень, средний уровень, выше среднего и высокий — высокий уровень лояльности сотрудников организации.

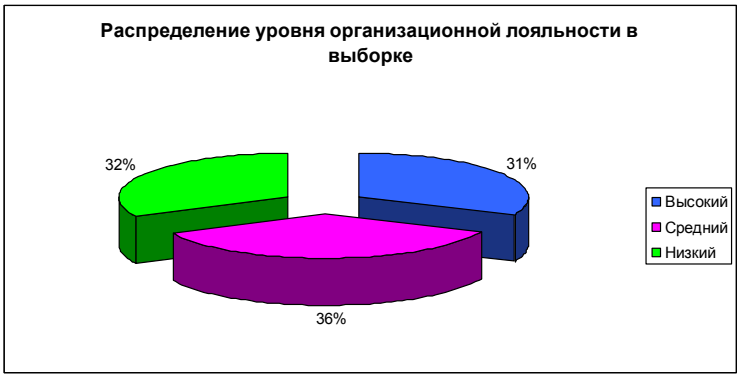
Для проверки эмпирической гипотезы на заключительном этапе исследования был проведен статистический анализ полученных результатов с целью выявления значимости различий между доминирующими карьерными ориентациями, существующими у сотрудников, принадлежащих

к группам с различными уровнем организационной лояльности (критерий сравнения средних значений Манна-Уитни) [38].

В результате проведенного количественного анализа было установлено, что 32% испытуемых проявляют низкий уровень лояльности (от –31 до + 3 баллов) по отношению к своей организации и, следовательно, не разделяют интересы и ценности организации, в которой они работают. Полагаем, что в своей профессиональной деятельности они ориентируются на личные интересы и достижение собственных результатов, а не на интересы и результаты организации в целом. Как правило, такие сотрудники не разделяют принципы и цели, положенные в основу работы организации, для них не характерно прилагать сверхнормативные усилия, отстаивать интересы организации, испытывать чувство гордости за принадлежность к числу ее сотрудников. Важно отметить, что из числа сотрудников, имеющих низкий уровень лояльности, совершенно не лояльны к своей организации 2,5% испытуемых. Это свидетельствует о неудовлетворенности этих сотрудников построением собственной карьеры в данной организации.

У 36% испытуемых был выявлен средний уровень организационной лояльности. Как правило, они склонны придерживаться установленных в организации норм, правил и ценностей, но им не свойственно проявление дополнительной инициативы.

Проявление высокого уровня лояльности к своей организации характерно для 31% испытуемых. Такой показатель свидетельствует о четком следовании ценностям, правилам и нормам, принятым в организации (см. рисунок).



Распределение уровня организационной лояльности в исследуемой выборке

После обработки данных тестирования по методике «Якоря карьеры» Э. Шейна нами было получено распределение доминирующих карьерных ориентаций в каждой из выборок с различным уровнем лояльности организации. Для проверки гипотезы была проведена процедура сравнения средних значений с помощью критерия сравнения Манна-Уитни. В результате сравнения результатов групп с высоким и низким уровнем развития организационной лояльности, было выявлено следующее:

- по шкалам «профессиональная компетентность», «стабильность», «стабильность места работы», «служение», «вызов», «интеграция стилей жизни» эмпирическое значение Z позволяет сделать вывод о равенстве математических ожиданий обеих выборок и, следовательно, неподтверждении выдвинутой гипотезы. Однако в то же время по шкалам «менеджмент», «автономия», «предпринимательство» эмпирическое значение Z позволяет говорить о наличии различий в выборках с высоким и низким уровнем лояльности персонала, что подтверждает выдвинутую гипотезу.

В результате сравнения результатов групп с низким и средним уровнем развития организационной лояльности было выявлено, что по шкалам «профессиональная компетентность», «менеджмент», «автономия», «стабильность», «стабильность места работы», «служение», «вызов», «интеграция стилей жизни», «предпринимательство» эмпирическая гипотеза не получила подтверждения, т.е. карьерные ориентации испытуемых с низким и средним уровнем организационной лояльности по данной шкале не имеют различий.

Далее было проведено сравнение показателей по каждой из шкал методики «Якоря карьеры» для групп с высоким и средним уровнем лояльности по отношению к организации. В результате сравнения результатов групп с высоким и средним уровнем развития организационной лояльности было выявлено, что:

- по шкалам «профессиональная компетентность», «автономия», «стабильность», «стабильность места работы», «служение», «вызов», «интеграция стилей жизни», «пред-

принимательство» эмпирическая гипотеза о наличии различий в исследуемых группах не получила своего подтверждения;

- по шкале «менеджмент» полученные значения свидетельствуют, что эмпирическая гипотеза верна.

Таким образом, мы можем констатировать, что по результатам статистического анализа выдвинутая нами эмпирическая гипотеза подтвердилась лишь частично. Опираясь на качественный анализ результатов исследования, считаем целесообразным выделить особенности сотрудников, имеющих различный уровень организационной лояльности.

Так, для сотрудников, имеющих высокий уровень организационной лояльности (31% испытуемых), наиболее характерными карьерными ориентациями являются стабильность места работы и служение. Для них характерна большая определенность будущего профессионального пути, направленность на развитие своей карьеры с выделением возможных альтернатив в ОВД и большая приверженность целям организации. Причем, из них 30,7% имеют определенные, однозначные представления о своем будущем, связывают его со службой в полиции и в дальнейшем, одновременно отмечая удовлетворенность своим настоящим положением. 12,8% обозначают множественность возможных альтернатив, но в их представлениях о карьере доминирует ценность семьи и свое будущее они связывают именно с ней, а не работой. 15,4% отмечают неопределенность своего будущего и недовольство своим настоящим положением. Для 3% важными являются рост и развитие, совершенствование своих профессиональных качеств, повышение компетентности, а не принадлежность к ОВД. 38% отмечают удовлетворенность настоящим положением и связывают свою дальнейшую карьеру с ОВД, при этом отмечая альтернативность в выборе различных подразделений.

Для сотрудников со средним уровнем организационной лояльности (36% испытуемых) более характерными являются такие стратегии, как менеджмент, служение и стабильность места работы, стремление брать на себя большую ответственность за результат деятельности организации. Для данной группы испытуемых была выявлена следующая тенденция: 17,7% удовлетворены своим настоящим положением и свою дальнейшую карьеру предполагают строить, продвигаясь далее по служебной лестнице в структуре ОВД, причем для них характерна однозначность в выборе своего дальнейшего пути. 4,4% отмечают множественность различных альтернатив своего будущего профессионального пути, причем не обязательно связанных с продолжением карьеры в ОВД. 15,5% отмечают удовлетворение текущим состоянием и своим положением и в качестве дальнейших перспектив видят работу в ОВД. Для 26,6% в их будущих представлениях о карьере доминирует ценность семьи, построение карьеры не представляет для них большой значимости. Характерно, что они отмечают большую роль своей организации в их настоящем развитии. 4,4% не имеют четких представлений о своем будущем и в целом имеют негативное отношение к своему настоящему положению. 15,5% связывают свою профессиональную карьеру с постепенным восхождением по карьерной лестнице. 6,6% профессиональный путь в ОВД представляется как легкий и беззаботный. 6,6% отмечают удовлетворенность текущим положением дел наряду с неопределенностью своего будущего положения в ОВД. В целом для испытуемых со средним уровнем организационной лояльности характерна некоторая неопределенность своего дальнейшего профессионального пути в целом и вариантов развития карьеры в данной организации, а также большая ценность собственного саморазвития и реализации своих целей, достижения собственных интересов.

Для сотрудников с низким уровнем организационной лояльности (32%) наиболее характерными карьерными ориентациями являются: менеджмент, предпринимательство, вызов, стабильность места работы и служение. 15% испытуемых данного уровня отмечают позитивное отношение к своей карьере в настоящее время и дальнейшее профессиональное будущее связывают с данной организацией, отмечая при этом единственный возможный профессиональный путь, при этом работа в их представлениях не занимает все их желания, возможности и стремления, одновременно они стремятся к развитию других сфер своей жизни. 5% отмечают позитивное отношение к службе в ОВД, отмечая множественность возможных альтернативных путей развития карьеры в подструктурах ОВД. 12,5% испытуемых отмечают удовлетворение своим настоящим положением и рассматривают службу в ОВД как единственно возможный путь построения своей карьеры. 20% связывают свое будущее с реализацией в организации собственных задач и целей, варианты дальнейшего построения карьеры в ОВД либо не рассматриваются ими вовсе, либо четко не определены. 5% отмечают множественность альтернатив реализации себя, причем у них отсутствует четкая определенность относительно своего будущего положения в ОВД. 37,5% при построении своей карьеры стремятся к максимальному саморазвитию, полной своей реализации и достижению высших результатов в карьере. 5% отмечают недовольство настоящим, состояние неопределенности своего настоящего положения.

Таким образом, для испытуемых с низким уровнем организационной лояльности в большей степени характерны неопределенность своего будущего положения в данной организации в силу неудовлетворенности занимаемым в организации положением, а также ориентация на создание своего собственного дела, желание вкладывать силы в саморазвитие, достижение собственных целей.

Следует также отметить еще одну особенность: испытуемые со средним и низким уровнем развития организационной лояльности в отличие от испытуемых с высоким уровнем лояльности проявляют позицию, предполагающую стремление преодолевать препятствия, создавать что-либо новое, готовность к риску; они хотели бы создать свое дело, работать на себя. У испытуемых же с высоким уровнем организационной лояльности подобные стремления выражены в наименьшей степени, они более склонны реализовывать интересы организации и работать на благо её развития.

Результаты исследования позволяют сделать следующие выводы:

1. Сотрудники, имеющие четкие представления о своей карьере в организации, ориентированные на служение организации, ценящие в организации ее стабильность и безопасность, более лояльны.

2. Для сотрудников с преобладанием таких карьерных ориентаций, как вызов, предпринимательство, менеджмент, автономия, и не имеющих однозначных определенных представлений о карьере, характерен низкий уровень лояльности к организации.

3. Наличие различий в уровне организационной лояльности определяется не только особенностями представлений о профессиональной карьере, но и рядом других детерминантов, таких как наличие определенных личностных особенностей, определяющих специфическое поведение индивида при взаимодействии с организацией; особенности стратегии, применяемой руководством организации для формирования лояльности сотрудников; система коммуникаций внутри организации; взаимоотношения между сотрудниками; особенности деятельности организации, а возможно, и их комплексом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Диагностика и изменение организационной культуры / под ред. И.В. Андреевой. — СПб.: Питер, 2001. — 320 с.

2. Доминяк В.И. Лояльность персонала как социально-психологическая установка / И. Доминяк // Тезисы научно-практической конференции «Ананьевские чтения — 2000» / под ред. А.А.Крылова. — СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 2000. — С. 211—213.

3. Ермолаева Е.П. Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза // Психологический журнал. — 1998. — Т. 19, №4. — С. 80—86.

4. Мучински П. Психология, профессия, карьера. — 7-е изд. — СПб.: Питер, 2004. — 539 с.

5. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова. — СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1991. — 152 с.

6. Соломин И.Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. — СПб.: Речь, 2006. — 280 с.

7. Фонарев А.Р. Психология становления личности профессионала. — М.: Изд-во Моск. психолого-социального ин-та, 2005. — 240 с.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Ермолаев Виктор Владимирович. Заместитель начальника отдела морально-психологического обеспечения. Кандидат психологических наук, доцент.

Воронежский институт МВД России.

E-mail: evv21@mail.ru

Россия, 394065, г. Воронеж, проспект Патриотов, 53. Тел. (473) 262-32-55.

Ermolaev Victor Vladimirovich. The deputy chief of the department of moral and psychological maintenance. Candidate of psychological sciences, associate professor.

Voronezh Institute of the Ministry of the Interior of Russia

Work address: Russia, 394065, Voronezh, Prospect Patriotov, 53. Tel. (473) 262-32-55.

Ключевые слова: лояльность к организации; органы внутренних дел; представления о профессиональной карьере.

Key words: loyalty to the organization; Internal Affairs; the ideas of professional career.

УДК 159.9.072

Д.Н. Понуждаев,
Могилевский высший колледж
Министерства внутренних дел
Республики Беларусь

О.Ч. Яковицкий,
Могилевский высший колледж
Министерства внутренних дел
Республики Беларусь

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРИМЕНЕНИЯ ОРУЖИЯ ЦАРСКОЙ ПОЛИЦИЕЙ, АРМИЕЙ РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ И СОВЕТСКОЙ РАБОЧЕ-КРЕСТЬЯНСКОЙ МИЛИЦИЕЙ (1880—1940 гг.)

COMPARATIVE ANALYSIS OF USAGE WEAPONS BY CZAR POLICE, THE RUSSIAN EMPIRE ARMY AND SOVIET WORKER'S AND PEASANT'S MILITIA (1880—1940)

Анализируются нормативные документы, регламентирующие условия применения оружия служащими и сотрудниками правоохранительных ведомств во второй половине XIX — первой трети XX века. Доказывается первоначальная схожесть условий применения оружия служащими и сотрудниками царской полиции, армией Российской империи и работниками рабоче-крестьянской милиции, отмечается последующее расширение перечня этих условий для сотрудников органов внутренних дел в советский период.

The paper under discussion gives a detailed analysis of normative documents, which are regulate conditions of using weapons by employees and workers of law-enforcement agencies in the second half of the 19th century — the first thirds the 20th century. It is proved the initial similarity of using weapons by employees and workers of tsarist police, the Russian Empire Army and worker's and peasant's militia. It should be noted that the list of conditions was broaden for workers in Soviet period.

Применение оружия служащими и сотрудниками правоохранительных ведомств на протяжении исторического развития данных структур всегда определялось соответствующими уставами, правилами и инструкциями. Несмотря на различия в государственном устройстве, социальной и политической направленности, в вопросах обеспечения безопасности и охраны правопорядка государством, вопрос наделения должностных лиц правоохранительных органов правом на применение мер принуждения, в том числе и таких как применение оружия, всегда строго регламентировался.

Порядок применения оружия царской полицией определялся специальными правилами [1]. Данные правила регламентировали как случаи применения оружия отдельно действующими полицейскими и жандармами, так и действующими в составе подразделений (в команде).

Перечень таких ситуаций включал следующие пункты:

1) отражение вооруженного нападения;

2) отражение невооруженного нападения несколькими или даже одним лицом при условии, что никакие другие средства защиты невозможны;

3) при задержании бежавшего преступника или арестованного;

4) защита других лиц от нападения, угрожающего их жизни или здоровью.

Применение оружия полицейскими и жандармскими командами во время массовых беспорядков определялось следующими условиями:

1) применение оружия после троекратного и отчетливо слышного предупреждения о его применении (предупреждение не требовалось в случае нападения на полицейских или жандармов, а также в случае необходимости спасти быстрыми действиями жизнь лиц, подвергшихся нападению во время волнений);

2) при применении оружия заботиться о том, чтобы в результате его применения не пострадали лица непричастные к беспорядкам.

В тех случаях, когда сил полиции и жандармов оказывалось недостаточно, местной администрации разрешалось призывать для этого войска. Правом призыва войск наделялись: министр внутренних дел, члены Сената (Верховного суда), находящиеся со служебными поручениями в той или иной местности, генерал-губернаторы, губернаторы, вице-губернаторы, градоначальники, начальники городских и уездных полицейских управлений, председатели местных судов и судебные следователи. Полицейские, несущие патрульную службу, могли позвать на помощь военный патруль или часть караула ближайшей воинской части.

Участие войск в подавлении волнений и массовых беспорядков определялось «Уставом гарнизонной службы» 1890 года [2]. Согласно этому документу привлечение войск для подавления массовых беспорядков было возможно на следующих условиях:

1) использование войск только по требованию гражданских властей;

2) вызывая воинскую часть, гражданские власти обязаны были немедленно уведомлять об этом вышестоящее воинское командование;

3) вызывая воинскую часть, гражданские власти обязаны были немедленно сообщить ее командиру о цели вызова, причинах и размерах беспорядков;

4) порядок и условия применения воинской частью оружия определялся гражданскими властями;

5) гражданские власти предупреждали участников беспорядков о возможности применения против них оружия;

6) сразу после прекращения беспорядков охрана общественного порядка вновь возлагалась на гражданские власти.

Строгая регламентация порядка применения оружия представителями уже «народной милиции» сохранилась и в советский период. Перечень условий, когда сотрудник советской рабоче-крестьянской милиции мог «употреблять в дело оружие», первоначально во многом был схож со специальными правилами, которыми в таких случаях руководствовалась царская полиция. В инструкции, направленной в декабре 1918 года всем начальникам милиций «неоккупированных мест» Рогачевского уезда, указывались условия, при которых служащий милиции мог применить оружие. Первые два касались «отражения всякого вооруженного нападения» и «отражения нападения хотя бы и невооруженного». Последнее условие, как и в специальных правилах полиции, дополнялось оговоркой, что оружие можно применять, «когда никакое другое средство защиты не было возможно». В двух последних пунктах инструкции более подробно излагались условия применения оружия при задержании преступника и преследовании арестанта, где конкретизировалось, что это можно было осуществлять в случае оказываемого сопротивления или невозможности «настичь» данное лицо. Оружие сотрудником милиции могло применяться при необходимости «обороны других лиц, когда иное средство защиты не было возможно» и это условие было созвучно п. 4 перечня специальных правил полиции [3].

Отдельный раздел в части применения оружия был предусмотрен и в Инструкции волостным милиционерам, он содержал определенные правила: отражение вооруженного или невооруженного нападения «с целью отбить арестованных, отнять общественное имущество, бумаги», преследование арестованного и др. Однако в этом документе уже предусматривается обязанность сотрудника милиции принять все возможные меры, чтобы при применении оружия не пострадали лица, непричастные к преступлению или беспорядкам, а также указывалось, что «попечение о лицах», раненных в результате применения оружия, «возлагается на обязанности милиции» [4].

В дальнейшем перечень условий, как свидетельствуют архивные документы, увеличивался. Согласно Положению о рабоче-

крестьянской милиции и уголовном розыске БССР, утвержденному постановлением ЦИК и СНК БССР от 27 февраля 1930 года командами милиции и уголовного розыска, а также их частями и отдельными служебными лицами милиции и уголовного розыска оружие применялось в следующих случаях:

1) для необходимой самообороны и отражения вооруженного нападения и невооруженного, которое угрожает жизни или здоровью тех, кто обороняется;

2) для рассеивания лиц, которые не подчиняются, когда они пробуют использовать оружие или делают против команды, части или отдельного служебного лица милиции и уголовного розыска какие-нибудь насильственные действия;

3) для отражения нападения хоть и невооруженного, но совершенного в целях отбить арестованных, которые конвоируются, или отобрать у команды или служебного лица милиции и уголовного розыска, которое находится по делам службы, имущество, деньги, документы или оружие и когда это нападение совершено несколькими лицами, или даже одним лицом, но при таких обстоятельствах и условиях, когда никакие другие средства обороны недостаточны;

4) для прекращения насильственного посягательства на государственную, общественную или частную собственность, когда остановить это посягательство другими средствами невозможно;

5) для задержания преступника, который убегает или сбежал из-под стражи из мест заключения и когда задержать его или догнать по-другому невозможно;

6) для преодоления вооруженного сопротивления исполнению законных требований органов Советской власти.

Кроме того, в данном Положении указывалось, что начало использования оружия милицейской командой или ее частью могло устанавливаться только по команде начальника подразделения и оружие использовалось в случае невозможности применения других способов [5].

В период проведения репрессий, арестов и депортаций отдельных категорий населения порядок применения оружия расширялся дополнительными указаниями. При проведении операции в 1940 году по выселению с территории Западной Белоруссии осадников и работников лесной охраны шифрограммой народного комиссара внутренних дел БССР предписывалось применять оружие «на поражение по убегающим после неоднократного оклика и предупредительного выстрела». В отношении женщин и детей, которые пытались убежать при конвоировании, применение оружия запрещалось и рекомендовалось задерживать таких лиц другими способами [6].

Принцип следования данным правилам при применении сотрудниками милиции оружия в обязательном порядке отражался в отчетных документах, направляемых в вышестоящие инстанции. Так, докладывая в НКВД БССР по факту применения оружия в отношении депортируемого гражданина Высоцкого, который оказал сопротивление и пытался захватить у сотрудника милиции оружие, начальник УНКВД по Гродненской области отметил в оперативном отчете, что применению сотрудником оружия предшествовали «неоднократные окрики, предупреждения и выстрел вверх» и только при третьей попытке нападения было применено оружие [7].

Таким образом, значительная часть положений, регулирующих порядок применения оружия царской полицией и советской рабоче-крестьянской милицией до 1940 года, имеют определенную схожесть, несут одинаковую смысловую нагрузку, и прослеживается определенная преемственность данных правил. Исходя из установленных в начале 30-х гг. условий применения оружия, можно сделать вывод, что сотрудник милиции мог его применять практически в каждой ситуации, когда в отношении его совершалось какое-либо посягательство или лицо совершало действие, направленное на невыполнение или игнорирование требований органов власти.

ЛИТЕРАТУРА

1. О правилах употребления полицейскими и жандармскими чинами в дело оружия: Закон Российской империи от 10 октября 1879 года // ПСЗ. — 2-е изд. — Т. LIV. — № 60066.

2. Устав гарнизонной службы. — СПб: Военная типография, 1890. — 220 с.

3. Государственный архив Гомельской области. — Ф.717. — Оп. 1. — Д.11. — Л. 291.

4. Государственный архив Могилевской области. — Ф. 394. — Оп.1. — Д.81. — Л. 39 об.

5. Милиция Беларуси: документы и материалы (1917—2007) / сост. К.И. Барвинок [и др.]; под ред. канд. ист. наук, доц. К.И. Барвинка, д-ра ист. наук, проф. А.Ф. Вишневского; авт. ист. очерка К.И. Барвинок, А.Ф. Вишневский. — Минск: Акад. МВД Респ. Беларусь, 2007. — 352 с. — С. 97—98.

6. Хацкевич А. Арышты и дэпартацыі у Заходніх абласцях Беларусі // Беларускі гістарычны часопіс. — 1994. — №1. — С.92.

7. Государственный архив общественных объединений Гродненской области. — Ф. 6195. — Оп. 1. — Д. 93. — Л.7.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Понуждаев Дмитрий Николаевич. Начальник факультета повышения квалификации и переподготовки кадров.
Могилевский высший колледж Министерства внутренних дел Республики Беларусь.
Республика Беларусь, 212011, Могилев, ул. Крупской, 67. Тел. (+375222) 24-23-67.

Яковицкий Олег Чеславович. Начальник кафедры административной деятельности.
Могилевский высший колледж Министерства внутренних дел Республики Беларусь.
Республика Беларусь, 212011, Могилев, ул. Крупской, 67. Тел. (+375222) 24-22-03.

Ponuzhdaev Dmitry Nikolaevich. A chief of the faculty of the improvement professional skils and refresher courses.
Mogilev High College of the Ministry of the Interior of the Republic of Belarus.
Work address: Republic of Belarus, 212011, Mogilev, Krupskaya Str., 67. Tel. (+375222) 24-23-67.

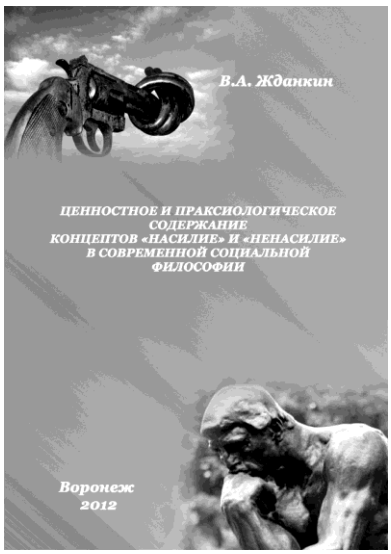
Yakovitsky Oleg Cheslavovich. A chief of the Administrative Activity Department.
Mogilev High College of the Ministry of the Interior of the Republic of Belarus.
Work address: Republic of Belarus, 212011, Mogilev, Krupskaya Str., 67. Tel. (+375222) 24-22-03.

Ключевые слова: условия применения оружия; царская полиция; армия Российской империи; рабоче-крестьянская милиции.

Key words: conditions of weapons using; czar police; Russian Empire army; soviet worker's and peasant's militia.

УДК 351.74 (09)

ИЗДАНИЯ ВОРОНЕЖСКОГО ИНСТИТУТА МВД РОССИИ



Жданкин В.А.

Ценностное и праксиологическое содержание концептов «насилие» и «ненасилие» в современной социальной философии: монография / В.А. Жданкин; под науч. ред. проф. А.А. Радугина. — Воронеж: Воронежский институт МВД России, 2012. — 112 с.

Монография посвящена социально-философскому анализу ценностного и праксиологического содержания понятий насилия и ненасилия.
Предназначена для специалистов в области социальной философии и этики, а также для всех, интересующихся проблемой противодействия насилию.