

**МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное казенное образовательное учреждение  
высшего образования «Казанский юридический институт Министерства  
внутренних дел Российской Федерации»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВОПРОСАМ  
ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ОБЩЕЙ И УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ  
КУЛЬТУРЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**КАЗАНЬ 2016**

**ББК 67.401.133**

**Б 69**

Одобрено редакционно-издательским советом КЮИ МВД России

Белов Е.А. Методические рекомендации по вопросам повышения уровня общей и управленческой культуры руководителей: методические рекомендации / Е.А. Белов, А.Б. Маратканов, С.З. Еникеева – Казань: КЮИ МВД России, 2017. – 19 с.

В работе с современных позиций рассмотрены роль руководителя в решении вопросов укрепления служебной дисциплины и методы укрепления служебной дисциплины сотрудников ОВД; особое внимание уделяется анализу наиболее проблемных аспектов в процессе практической реализации принципов организации в управленческой деятельности ОВД. Работа представляет повышенную актуальность в рамках организации обучения сотрудников полиции, включенных в кадровый резерв для выдвижения на руководящие должности.

Методические рекомендации позволяют глубже уяснить сущность и содержание общей и управленческой культуры руководителей, а также выявить отличительные признаки и особенности осуществления управленческого процесса.

Работа предназначена для руководителей МВД по Республике Татарстан, сотрудников кадровых подразделений МВД по Республике Татарстан, научно-педагогического состава образовательных организаций МВД России, научных работников и специалистов, в компетенцию которых входят вопросы повышения уровня общей и управленческой культуры руководителей.

**ББК 67.401.133**

**© Белов Е.А., Маратканов А.Б., Еникеева С.З. 2016**

**© КЮИ МВД России, 2016**

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	3
1§. Роль руководителя в решении вопросов укрепления служебной дисциплины .....	6
2§. Методы укрепления служебной дисциплины сотрудников ОВД .....	12
3§. Профилактика суицидов среди сотрудников ОВД .....	15
Заключение .....	18
Список использованной литературы .....	19

## Введение

Понятие «культура» в управленческой деятельности предстает как система ценностных ориентации руководителя, направленная на организацию эффективной работы подчиненных. Это не только образ жизни, мышления, действия руководителя, но и принятые в коллективе нормы делового сотрудничества, так культура управления включает в себя: совокупность знаний, их структуру и глубину; мировоззрение, морально-этические нормы работы; отношение к труду; навыки в организации работы; умение владеть собой, понимать и учитывать особенности других людей, с которыми приходится сталкиваться в процессе работы. называемый служебный этикет начальника и подчиненного. Культура управленческой деятельности регулирует образ действий сотрудников, а также формирует стиль отношений в коллективе.

В последние годы интерес к проблеме формирования профессиональной культуры руководителя значительно усилился. Отчасти это связано с тем, что возросло понимание того влияния, которое феномен культуры оказывает на успехи и эффективность организации в целом. Именно в коллективе сконцентрирован целый ряд важнейших проблем культуры управленческой деятельности: создание оптимального социально психологического климата, взаимодействие руководителя и подчиненных, выработка стиля руководства и принципов служебной этики, завоевание авторитета и влияния, педагогические аспекты профессионального воспитания персонала.

Влияние начальника на создание благоприятного социально-психологического климата чрезвычайно велико. Это в целом и педагогическая проблема, характеризующая силу управленческого авторитета, эффективные или недостаточно эффективные меры принуждения поощрения личного состава и многое другое. Созданию делового настроения и рабочего настроения способствуют различные факторы. Это может быть комфортная обстановка на рабочем месте, благоприятные взаимоотношения с сотрудниками и, несомненно, приветливый, вежливый начальник. Поэтому умение руководителя управлять собой, своим поведением, настроением, эмоциями служит залогом уравновешенного настроения в коллективе.

Целью данной работы является разработка методических рекомендаций по вопросам повышения уровня общей и управленческой культуры руководителей, необходимого для успешного решения задач

укрепления служебной дисциплины и законности, предупреждения преступлений (чрезвычайных происшествий) среди личного состава.

Для достижения указанной цели поставлены следующие задачи:

1) изучить роль руководителя в решении вопросов укрепления служебной дисциплины;

2) сформулировать актуальные способы укрепления служебной дисциплины сотрудников ОВД;

3) выявить эффективные способы предупреждения чрезвычайных происшествий среди личного состава на примере суицида.

Теоретическую основу исследования составляют труды следующих авторов: И.Г. Бавсун, В.В. Казаков, А.Г. Маркушин, Н.Г. Терещенко, М.С. Толстова, Л.Г. Устинова, Л.А. Хохлова, Юзиханова Э.Г.

## **1§. Роль руководителя в решении вопросов укрепления служебной дисциплины**

Анализ оперативной обстановки и принятие соответствующего решения по охране общественного порядка и обеспечению безопасности граждан, планирование работы, контроль — все это важные направления деятельности начальника. Однако успех работы личного состава органа внутренних дел, в конечном счете, зависит от применяемых педагогических методов и стиля руководства.

Стиль руководства в контексте управления — это привычная манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, чтобы оказать на них влияние и побудить их к достижению целей организации. Степень, до которой управляющий делегирует свои полномочия, типы власти, используемые им, и забота о человеческих отношениях или о выполнении задачи — все это отражает стиль руководства. Приходится констатировать, что несмотря на принимаемые меры по совершенствованию управленческой деятельности со стороны руководства Министерства внутренних дел — стиль и методы работы зачастую не соответствуют складывающейся криминальной обстановке и требованиям, предъявляемым к органам внутренних дел на современном этапе.

Понятие «стиль» и «методы» традиционно ставятся рядом. И методы, и стиль выражают взаимоотношения руководителя и подчиненных — в этом их родственность. Но если методы, т.е. способы воздействия на подчиненных, являются алгоритмом решения той или иной управленческой задачи, то стиль относится к характеру применения этого алгоритма и определяется в основном личностными, субъективными факторами. Исследование типов руководителей и эффективности руководства, проведенные психологами и социологами, позволили выявить три наиболее часто встречающиеся стили руководства — это авторитарный или автократический, демократический и либеральный. Руководитель-автократ в первую очередь заботится о выполнении административных функций, видит главную свою задачу в организации дисциплины и контроля. Для него характерен директивный стиль, он жаждет подчинения сотрудников своей воле, не терпит возражений и не прислушивается к иному мнению.

Представления руководителя-демократа в корне отличаются от вышеизложенных. Его стиль характеризуется вовлечением подчиненных в активное участие в управлении. Он прислушивается к мнению коллег, никогда не подчеркивает своего превосходства и разумно реагирует на

критику, не уходит от ответственности за принимаемые решения. Либеральный стиль руководства характеризуется минимальным вмешательством руководителя в деятельность группы.

Руководитель-либерал не принимает активного участия в деятельности подчиненных. Он ставит перед ними задачи, указывает основные направления работы, обеспечивает необходимыми ресурсами и предоставляет сотрудникам самостоятельность в достижении конечных результатов. Его роль сводится к функциям консультанта, координатора, организатора, снабженца, контролера. Руководитель-либерал старается использовать власть, основанную на вознаграждении, экспертную либо эталонную власть. Следуя логике приведенных рассуждений, руководитель органа внутренних дел должен придерживаться демократического стиля. Однако на практике демократический стиль при всей своей привлекательности, часто влечет за собой ситуации, когда на повседневное общение тратится много времени, но качество выполнения оперативно-служебных задач при этом ухудшается.

Следующий актуальный подход - типология Р. Блейка, которая состоит в том, что любой результат в управлении достигается в "силовом поле" между служебной или производственной деятельностью и человеком.

1) Первая "силовая линия" ведет к максимально эффективно служебной деятельности (максимальному объему производства), выражающемуся в эффективном расследовании преступлений, например (в случае производства - в разнообразных формах товаров и услуг).

Постоянными целями в правоохранительной деятельности на этом направлении выступают высокие результаты служебной деятельности; минимальные издержки времени, материальных затрат, социальные потери.

Если стремиться к повышению служебных результатов любой ценой, без оглядки на сотрудников, то это приведет к отрицательным результатам.

2) Вторая "силовая линия" направлена на человека. Она нацелена на то, чтобы условия труда в наибольшей степени отвечали его потребностям и установкам. Хорошее самочувствие и высокая удовлетворенность работой – вот ее цель. Ясно, что в реальности эти две силовые линии конфликтуют. При этом образуется некое силовое поле, которое может быть продемонстрировано следующим образом:

1.1	9.9
Заинтересованное	Высокие результаты достигают
внимание к человеческим	заинтересованные сотрудники,
нуждам создает дружественную	преследующие совместную цель

атмосферу и соответствующий

темп служебной деятельности

5.5

Удовлетворительные результаты

средняя удовлетворенность работой,

склонность к компромиссам

1.1

Минимальное внимание к

служебным результатам и

потребностям человека

9.1

Крупные результаты в

в службе без внимания к

человеку

9.1 Это стиль жесткий административный, большую часть времени поглощают функции надзора. Сотрудники не ищут решений проблем. В результате руководящее давление усиливается. Одолевают стрессы, растет текучесть кадров.

1.9 Этот стиль ставит во главу угла человеческие отношения, служебная деятельность оказывается на втором плане. Конфликты в коллективе не разрешаются, а копятся. Сотрудники не имеют стимулов к служебному росту и теряют интерес к работе.

5.5. Управленцев такого стиля удовлетворяет средний результат. Они стремятся к компромиссам. Результаты такого управления свидетельствуют о 50% эффективности при 50% удовлетворенности.

1.1 В левый нижний угол решетки следует поместить тех, кто ни к чему не стремится - ни к служебным результатам, ни к человеческим отношениям. Трудно представить, что такие люди могут занимать руководящие посты. Такое поведение может быть у подчиненных как реакция на стиль 9.1. При управленческом стиле 1.1 сфера интересов сотрудников часто переходит в личную жизнь (хобби, спорт).

9.9 Стиль управления направленный на наивысшие результаты при максимальном учете потребностей людей. Современные исследователи менеджмента уверены, что так управлять не только можно, но и нужно. Ключ к успеху в реальных человеческих потребностях, которые состоят в

мотивациях. Таких как успех, признание, оптимальная организация труда и перспективы роста. Стиль управления 9.9 состоит в умении так организовать службу, чтобы сотрудники видели в ней, в том числе и возможности самореализации и подтверждения собственной значимости. Успех - это совместно реализованная цель.

Практика со всей отчетливостью показала, что не существует оптимального стиля руководства, который равным образом можно использовать во всех случаях. Управленческое мышление в настоящее время прошло путь от одномерного, авторитарного подхода к трехмерному, демократическому. Как утверждают видные специалисты в области управления, подлинное искусство руководства заключается не в принятии блестящих решений, а в умении координировать деятельность своих сотрудников.

В быстро меняющейся оперативной обстановке, столь характерной для деятельности руководителя органа внутренних дел, наиболее оптимальным является стиль, в котором сочетается гибкость начальника с его умением адаптироваться к складывающейся служебной ситуации. Чтобы точно оценить ситуацию, руководитель должен хорошо представлять себе первоочередность задач, стоящих перед конкретным органом, полноту и качество информации, обеспечивающей их выполнение, свои возможности и полномочия, а также способности и потребности личного состава.

В то же время он должен быть всегда готов к переоценке собственных суждений, признанию очевидных ошибок и просчетов в своей управленческой деятельности и, если необходимо, соответствующим изменениям стиля руководства. Говоря о методах воспитательной работы с личным составом, необходимо отметить, что на сегодняшний день существуют два основных способа воздействия на подчиненного — принуждение и побуждение. В первом случае сотрудника принуждают делать то, что требуется, во втором — он сам выполняет требуемое на основе глубокого понимания сути поставленной задачи и выполняемых действий.

В зависимости от преобладания того или иного способа воздействия — принуждения, основанного на регламентации деятельности, или побуждения, связанного со стимулированием, — определяются и методы руководства: регламентирующие и стимулирующие.

Регламентирующие методы относятся к традиционным административным (властным) воздействиям — организационным, директивным, правовым. Их основой являются нормативные акты

длительного действия — законы, директивы, приказы, наставления, инструкции и т. д., закрепляющие задачи, функции, структуру органов внутренних дел, взаимосвязь и взаимоподчиненность структурных подразделений и отдельных должностных лиц, их статус, права, обязанности. Эти методы в силу специфики деятельности органов внутренних дел являются преобладающими. Преимущества регламентирующих методов заключаются в быстроте выполнения управленческих решений, в экономичности, поскольку для их реализации не требуются дополнительные ресурсы, а также в гарантированной надежности, при условии, что орган внутренних дел возглавляет харизматичный, опытный руководитель, который является не только формально должностным лицом, но и лидером, обладающим в коллективе заслуженным авторитетом.

В современных условиях эффективность применения регламентирующих методов заметно снижается из-за целого ряда факторов и одним из важнейших инструментов управления становятся стимулирующие методы.

Организовывать работу в коллективе органа внутренних дел целесообразно посредством активизации мотивов к выполнению оперативно-служебных задач, для чего сотрудники должны ощущать успешность своей деятельности, иметь возможность выразить себя в совместной служебной деятельности, ощутить собственную значимость. Основой применения стимулирующего метода, призванного доказать необходимость того или иного должностного поведения, является убеждение. Его цель состоит не только в том, чтобы подвести сотрудника к пониманию служебной задачи, но и в том, чтобы добиться согласия и принятия доказываемого. Чтобы убеждение как форма воздействия было максимально эффективным, руководителю необходимо соблюдать следующие принципы управления:

- 1) Объективность - начальник должен сам верить в истинность того, в чем убеждает подчиненных;
- 2) Всесторонность - следует полностью раскрыть проблему, рассмотрев различные ее аспекты, четко формулировать приказ;
- 3) Дифференцированность - содержание и форма убеждения должны отвечать уровню развития личности и служебному статусу сотрудника (следует учитывать должность, звание, стаж работы в ОВД, уровень профессионального образования, результаты предыдущей работы по решению аналогичных задач);

4) Доказательность - убеждение должно быть последовательным и логичным, не допускается применение конструкций, позволяющих двояко интерпретировать приказы и распоряжения подчиненными сотрудниками;

5) Эмоциональность - к реализации данного принципа можно отнести сопровождающие приказ обидные высказывания в адрес подчиненного, иронические замечания, саркастические улыбки, вежливо-пренебрежительный тон распоряжений, презрительные ноты в голосе. Понимание приказа, отданного в такой форме, всегда затруднено. Все внимание подчиненного концентрируется не на сущности распоряжения, а на отношении к его личности.

Значительное преобладание в управлении лишь одного из методов, как правило, приводит к грубым ошибкам и просчетам в деятельности руководителя. Так, преобладание экономических методов, оправданное в определенных ситуациях, оказывается неоправданным в других, когда руководитель органа внутренних дел исходит из ложной установки о том, что личным составом в процессе решения профессиональных задач может двигать лишь материальный интерес. Преобладание административных методов постепенно вырабатывает жесткий директивный стиль со всеми характеризующими его недостатками.

Подводя итоги выше сказанного, можно отметить, что эффективный руководитель, выбирая стиль управления, должен иметь в виду и учитывать следующие обстоятельства: знать себя; понимать ситуацию; оценивать выбранный стиль управления адекватно ситуации и уровню подчиненных; учитывать потребности группы; учитывать нужды ситуации; учитывать нужды подчиненных. Современный руководитель органа внутренних дел не может позволить себе довольствоваться раз и навсегда установленным стилем. Он должен научиться пользоваться всевозможными стилями, методами, типами влияния, наиболее подходящими для конкретной служебной ситуации, а так же использовать различные способы поддержания своего должностного и личного авторитета в коллективе.

## **2§. Методы укрепления служебной дисциплины сотрудников ОВД**

Одним из существенных показателей качества и эффективности деятельности подразделения органов внутренних дел является состояние служебной дисциплины и законности, а также количество допущенных личным составом чрезвычайных происшествий. В качестве основного направления деятельности подразделения любого уровня должна являться работа по укреплению служебной дисциплины и законности, которая сводится в узком смысле слова к профилактике.

Термин «профилактика» - означает предупреждение, предотвращение совершений чрезвычайных происшествий, нарушений законности и служебной дисциплины личным составом.

Профилактика – систематическая целенаправленная деятельность всех субъектов воспитательной работы, направленная на исключение или сведение к минимуму детерминант совершений нарушений (то есть причин, условий и факторов), а также воздействия на личность с целью формирования установок на неукоснительное соблюдение требований к поведению и служебной деятельности.

Любая профилактическая деятельность начинается с разъяснения положений, характеризующих правовой статус лиц, проходящих службу в подразделении, а также требований, предъявляемых к сотрудникам органов внутренних дел законодательством России и правовыми актами Министерства внутренних дел и локальными нормативными и организационно-распорядительными документами.

Работа по укреплению служебной дисциплины и законности, предупреждению чрезвычайных происшествий и преступлений требует четкой и слаженной деятельности по организации и проведению профилактической работы с личным составом. Говоря о профилактике, необходимо выделить такой ее вид, как ранняя профилактика, которая заключается в пристальном, глубоком и полном изучении личности сотрудника ОВД. При этом, надо четко представлять отличие индивидуальной профилактической работы и мероприятий, направленных на предупреждение нарушений служебной дисциплины и законности в коллективе. Работу с только что поступившими на обучение или принятыми на службу сотрудниками, а также лицами, уже имеющими определенный стаж службы в должности.

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

- организация работы по предупреждению правонарушений и чрезвычайных происшествий среди личного состава;
- поддержание в органах (учреждениях) установленного порядка и правил осуществления служебной деятельности;
- повышение повседневной требовательности руководителей всех уровней к подчиненному личному составу в сочетании с уважением личного достоинства сотрудников и постоянной заботой о них;
- создание для сотрудников органа внутренних дел социально- бытовых условий, обеспечивающих высокую культуру труда;
- изучение причин и условий, способствующих совершению правонарушений личным составом, в ходе служебных проверок.

Профилактика нарушений включает следующие элементы:

- обеспечение профилактического наблюдения в коллективе;
- изучение, сбор и проверка первичной информации о правонарушениях служебного характера, а также на службе и в быту;
- инициативное осуществление мероприятий в целях обнаружения признаков планирования и подготовки преступлений и служебных проступков сотрудниками;
- планирование и практическая организация комплекса воспитательно-профилактических мероприятий в отношении лиц, стоящих на профилактических учетах, принятие мер к устранению факторов, оказывающих криминогенное и нравственно-деформирующее воздействие на сотрудников;
- установление состояния социально-психологического климата в служебных коллективах, изучение общественного мнения, степени эффективности принимаемых мер профилактического воздействия.

В работе по укреплению служебной дисциплины и законности используются следующие основные формы: информирование личного состава о мерах юридической ответственности сотрудников за совершение правонарушений; правовая пропаганда, правовое воспитание и гуманитарно-правовая подготовка сотрудников; рассмотрение и разрешение руководителями предложений, заявлений, жалоб, поступающих в органы (учреждения), а также прием посетителей; производство в установленном порядке служебных проверок по фактам правонарушений, совершенных сотрудниками органов, выработка и принятие профилактических мер; целевые плановые и внеплановые проверки работы руководителей подразделений по укреплению служебной дисциплины и законности среди личного состава; контрольно-профилактические рейды по поддержанию

дорожно-транспортной дисциплины, проверке соблюдения сотрудниками правил дорожного движения, целевого использования служебного автотранспорта, предупреждению совершения ими дорожно-транспортных происшествий.

### **3§. Профилактика суицидов среди сотрудников ОВД.**

Работа по предупреждению суицидальных происшествий проводится в общей системе мер профилактики чрезвычайных событий и травматизма сотрудников органов внутренних дел, а также в системе психопрофилактики.

Трудность рассматриваемой проблемы, особенно её профилактического направления, связана с отсутствием специфичности суицидальных проявлений. Нет такого человека, который по своим индивидуальным качествам обязательно должен покончить жизнь самоубийством, нет такой ситуации, а также психопатологических нарушений, которые непременно привели бы человека к суициду.

Практическое решение проблемы профилактики суицидального поведения среди сотрудников органов внутренних дел возможно лишь на основе комплексного подхода, обеспечивающего знания личности суицидента, особенностей микросоциального климата в формальной и неформальной сферах общения, а также профессионального, материального и бытового статусов.

Основной целью данной работы должно быть предотвращение самой возможности появления суицидальных переживаний, своевременное распознавание и купирование состояний, несущих потенциальную угрозу суицида и, более того, на ликвидацию условий, их порождающих. Вышеназванные задачи могут быть с успехом решены только при проведении комплекса психопрофилактических и психогигиенических мероприятий. Под психогигиеной подразумевается проведение комплекса мер по сохранению и укреплению психического здоровья, обеспечивающих наилучшие условия для психической деятельности человека. При проведении психогигиенических мероприятий необходимо учитывать влияние на психику человека (здорового и больного) условий внешней среды: социальных, производственных (служебных) и бытовых факторов.

Психопрофилактика разрабатывает систему мероприятий, ведущих к снижению нервно-психической заболеваемости и способствует внедрению их в практическую деятельность. Методы психопрофилактики включают изучение динамики нервно-психического состояния сотрудника во время трудовой деятельности, а также в бытовых условиях.

Работа по сохранению нервно-психического здоровья сотрудников органов внутренних дел требует непрерывного, ежедневного изучения индивидуальных особенностей каждого сотрудника, его исполнительской дисциплины, успехов в освоении передовых форм и методов работы, настроения, а также семейно-бытовой стороны жизни. Это в свою очередь

требует от руководителей органов внутренних дел, учебных заведений, работников кадрового аппарата и медицинских учреждений МВД России постоянного совершенствования знаний в области психогигиены и психопрофилактики.

В условиях деятельности органов внутренних дел психопрофилактика включает следующие этапы деятельности:

- тщательный кадровый и медико-психологический отбор лиц для работы в органах внутренних дел, т.е. проведение специального профессионального отбора;
- использование сотрудников с учетом их психологических особенностей, установок и состояния нервно-психического здоровья;
- проведение мероприятий по профессиональной ориентации;
- формирование сплоченных, работоспособных служебных коллективов;
- своевременное разрешение конфликтных ситуаций на службе и в быту;
- раннее выявление лиц с нервно-психическими расстройствами или неустойчивостью, отнесение их к «группе риска», постановка на учет, динамическое наблюдение; обследование, лечение и экспертиза в соответствии с медицинскими показаниями.

*Роль служебного коллектива в профилактике суицидального поведения.* Как свидетельствует ряд зарубежных работ, проведенных в Европе, уровень самоубийств среди сотрудников полиции существенно ниже, чем среди гражданского населения и имеет прямую зависимость от стабильности профессиональных коллективов. Прежде всего, необходимо оценить стабильность и сплоченность изучаемого служебного коллектива и морально-психологический климат в нем, профессионально мотивированные сотрудники, которые считают свою работу крайне необходимой для общества и государства в целом. Они высоко оценивают социальную значимость служебной деятельности и терпимо относятся к неудобствам, связанным со службой в МВД (режим работы, ненормированный рабочий день и т.п.). Их работа определяет эффективность деятельности коллектива в целом, так как они не только много работают сами, но и понуждают к этому других. Из-за этого сотрудники этой группы часто оказываются объектом внутри коллективных конфликтов, хотя сами источником конфликтов являются редко. Иногда они становятся неудобны для своего непосредственного руководства и от них стараются избавиться, повысив их или сократив их должность.

Считается, что в стабильном коллективе с низкой сменяемостью кадров мала вероятность самоубийств среди сотрудников, так как профессиональные коллективы, как любые другие сплоченные социальные

группы предохраняют своих членов от суицидов. Однако в этом правиле имеется существенное исключение. Требуется определить, за счёт каких факторов обеспечивается стабильный кадровый состав и какова реальная возможность сотрудников перейти на работу в другое подразделение или вообще уйти со службы.

На практике в ряде подразделений в силу особенностей их территориального расположения - изолированности, удаленности от промышленных центров, расположении в регионах с высоким уровнем безработицы, сотрудники не имеют другой альтернативы, кроме продолжения службы в данном подразделении, а уход из подразделения часто равносителен увольнению из МВД. В этих условиях, при неблагоприятном морально-психологическом климате в подразделении, возможны случаи самоубийств сотрудников.

*Профилактика суицидального поведения среди сотрудников органов внутренних дел* во время прохождения службы осуществляется по следующим направлениям:

1. Проведение мероприятий по устранению причин и условий, способствующих возникновению состояний социально-психологической дезадаптации, приводящих к развитию суицидального поведения. Развитие личности сотрудника, формирование у его психологической устойчивости к различного рода стрессовым ситуациям. Осуществление работы по сплочению служебного коллектива.
2. Своевременное выявление суицидальных тенденций и действий у сотрудников, которые находятся в состоянии социально-психологической дезадаптации или в пресуицидальном периоде.

## **Заключение**

Профессиональная культура сотрудников органов внутренних дел выступает одним из главных условий эффективного осуществления профессиональной деятельности. С одной стороны, нормы правоохранительной деятельности носят императивный характер, т.е. оформляются юридически, законно, поэтому становятся служебными и общеобязательными для всех сотрудников органов внутренних дел и не могут не соблюдаться ими; с другой стороны, несмотря на императивность правоохранительной деятельности, освоение ценностей профессиональной культуры сотрудниками органов внутренних дел носит индивидуальный характер. В результате теоретического постижения нормативно-правовой культуры необходимо, чтобы произошло внутреннее принятие каждым сотрудником ОВД ценностей и норм профессиональной культуры.

## Список использованной литературы

- 1) Гуляихин В. Н. Правовая культура как объект научного исследования: методологические подходы, структура и критерии оценки // Юридические исследования. 2013. № 4. С. 135—158.
- 2) Основы управления в органах внутренних дел : учебник для СПО / А. Г. Маркушин, В. В. Казаков. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 259 с. — Серия : Профессиональное образование.
- 3) Терещенко Н. Г. Качества личности как факторы эффективной деятельности руководителя // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2013. – Т. 3. – С. 1876–1880.
- 4) Устинова Л. Г. Управленческая культура руководителя ОВД в контексте современных стилей и методов руководства // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2014. – Т. 20. – С. 2006–2010.
- 5) Шелепова М. А., Петрова А. С. Воспитательная работа с личным составом в рамках управленческой деятельности руководителей органов внутренних дел // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 17.
- 6) Юзиханова Э. Г. Формирование кадровой политики органов внутренних дел // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2014. – № 10 (октябрь). – С. 116–120.