

МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ВОЛГОГРАДСКАЯ АКАДЕМИЯ

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОРАЛЬ
И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА
СОТРУДНИКОВ
ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Учебное пособие

Волгоград
ВА МВД России
2023

УДК 174(075.8)
ББК 87.75я73
П 84

Одобрено
редакционно-издательским советом
Волгоградской академии МВД России

Профессиональная мораль и профессиональная этика
П 84 сотрудников органов внутренних дел : учебное пособие /
Р. Ю. Рунаев, Н. Н. Демидов, В. В. Гордиенко, В. А. Сухоруков,
Ю. П. Доронин. – Волгоград : ВА МВД России, 2023. –
92 с.

ISBN 978-5-7899-1459-5

В пособии в доступной форме раскрыты наиболее актуальные этические вопросы служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел. Предложено авторское видение ряда коллизийных проблем, касающихся разрешения профессиональных задач, сопряженных с ситуацией сложного морального выбора. Ознакомление с отражением морали в философских, политико-правовых и социально-религиозных учениях позволит читателям расширить область своих знаний не только в правовом, но и сугубо этическом аспекте.

На страницах представленного пособия анализируется Кодекс профессиональной этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации как профессионально-нравственный ориентир современного российского правоохранителя.

Издание адресовано курсантам и слушателям образовательных организаций системы МВД России, сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации.

УДК 174(075.8)
ББК 87.75я73

Авторы: Р. Ю. Рунаев (введение, гл. 5–6, заключение), Н. Н. Демидов (гл. 1), В. В. Гордиенко (гл. 2), В. А. Сухоруков (гл. 3), Ю. П. Доронин (гл. 4).

Рецензенты: заместитель начальника управления – начальник отдела морально-психологического обеспечения УРЛС ГУ МВД России по Волгоградской области *А. В. Жижимов*; начальник кафедры социально-философских дисциплин Орловского юридического института МВД России имени В. В. Лукьянова доктор философских наук, доцент *Е. В. Сальников*.

ISBN 978-5-7899-1459-5

© Рунаев Р. Ю., введение, гл. 5–6, заключение, 2023
© Демидов Н. Н., гл. 1, 2023
© Гордиенко В. В., гл. 2, 2023
© Сухоруков В. А., гл. 3, 2023
© Доронин Ю. П., гл. 4, 2023
© Волгоградская академия МВД России, 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	5
Глава 1. Морально-этические аспекты служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел	8
Глава 2. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации как профессиональный нравственный ориентир полицейского ..	22
2.1. Общие положения	22
2.2. Правила поведения сотрудника органов внутренних дел.....	25
2.3. Правила общения. Особенности коммуникативной культуры.....	26
2.4. Требования к внешнему виду	29
Глава 3. Нравственные отношения в служебном коллективе органов внутренних дел	31
Глава 4. Взаимоотношения начальника и подчиненного в служебном коллективе органов внутренних дел	44
Глава 5. Моральный выбор в поведении и деятельности сотрудников органов внутренних дел	62
5.1. Зависимость морального выбора от целей деятельности полиции и применяемых средств для их достижения	62
5.2. Возможность морального выбора в деятельности сотрудников полиции: следователей, оперативных сотрудников, участковых уполномоченных полиции, экспертов-криминалистов. Соотношение морального выбора и правовой регламентации поведения в деятельности сотрудников полиции.....	65

Глава 6. Влияние морального фактора на профессиональное становление сотрудников полиции и эффективность выполнения ими служебных задач	72
6.1. Влияние специфики службы на состояние индивидуальной нравственности сотрудника, масштабы и характер его морального выбора	72
6.2. Нравственная оценка соотношения целей и средств в деятельности личного состава органов внутренних дел. Соотношение свободы морального выбора и моральной ответственности в правоохранительной практике	77
Заключение.....	83
Рекомендуемая литература	87

Введение

Исходя из требования ведомственных нормативных правовых актов, утвержденных в системе МВД России, основным компонентом профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел (далее – ОВД) служит установка на неукоснительное соблюдение правовых норм. Деятельность правоохранителя не должна восприниматься иначе как следование юридическому закону. Но всегда ли следование юридическому закону на деле означает следование закону человеческому? Всегда ли, действуя профессионально грамотно, сотрудник полиции поступает этически нравственно?

Суть правоохранительной деятельности должна измеряться таким понятием, как *справедливость*, и, даже опираясь на этимологию слов, наполняющих словарный запас русского языка, понятие «право» является основанием для словообразования справедливости. Если рассмотреть все стороны толкования термина «справедливость», последний можно и нужно пояснять как нравственную категорию. В общем и целом сопоставление деяний субъектов процессов права исходит из того, что за конкретные действия отдельных индивидов им всегда воздается по заслугам.

Вместе с тем представленные в юридической литературе разъяснения говорят нам о том, что исключительность справедливости права не всегда зависит в его образовании от справедливости как таковой. Исходя из этого, можно выдвинуть обоснованную теорию о том, что если действия правоохранителя объявить правомочными, то они вовсе не обязательно всем покажутся справедливыми. Данная теория разграничивает равенство справедливости и правомерности, поэтому необходимо описать истинную правомерность с точки зрения нравственного начала.

Если взять за основу слова доктора юридических наук С. Л. Дегтярева о том, что правосудие есть деятельность, опирающаяся на Конституцию РФ¹, то рассматривать исходное начало самой правоохранительной деятельности в виде такого нравственного

¹ См.: Дегтярев С. Л. Реализация судебной власти в гражданском судопроизводстве: теоретико-прикладные проблемы: автореф. ... дис. д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2008. 51 с.

абсолюта, как справедливость, не совсем точно. Сергей Леонидович указывает, что основной характеристикой справедливости является ее оценочность при истолковании внеправовых категорий, в то время как правомерность – это достаточно точная и объективная категория, которая расценивается исключительно с точки зрения законности отправляемых правоохранителями действий.

Для того чтобы изучить значимость правоохранительной функции ОВД на основе различных статей, мнений и теорий, следует перейти к определению *долга* как этической категории, обеспечивающей решение нравственных задач в правовом поле. Подобную категорию человек определяет для себя сам на основе требований нравственности, которые обращены к каждому профессионально компетентному лицу, поскольку это индивидуальная задача в конкретной ситуации, требующая от специалиста профессионального решения.

Только когда сотрудники ОВД осознают свою исключительную социально значимую роль и роль всей правоохранительной системы в социуме и будут готовы, не считаясь с профессиональными сложностями и рисками, безотлагательно выполнить возложенный на них служебный долг, лишь тогда их обязанности с успехом претворятся в жизнь. Именно беззаконие и примирение с ним должностных лиц, от которых зависит торжество юридического закона и социальной справедливости, ставят крест на поддержании порядка в обществе.

Если говорить о *совести*, то это в некотором плане человеческое осознание своей гражданской ответственности и личного долга перед отдельно взятыми людьми, различными социальными группами, в том числе перед государством, а также непосредственно перед самим собой. Как раз поэтому совесть называют другой стороной долга. При выполнении служебных функций специалисты в области юриспруденции могут столкнуться со сложными моральными ситуациями, в которых нередко требуются взвешенные, с осознанием полной ответственности, решения. Чувство совести, его развитость и понимание его основ помогают работникам квалифицированно выполнять свои служебные функции и не ронять престиж профессии.

Подводя предварительный итог соотношения правовых и нравственных начал в профессиональной деятельности сотрудников ОВД, необходимо добавить искомое толкование *ответственности* кон-

кретных должностных лиц при выполнении специальных задач и функций. Ответственность является категорией этики и как основополагающий нравственный принцип сотрудника ОВД рассматривает личность правоохранителя с позиции выполнения им нравственно-психологических требований, определяющих степень соответствия исполнения служебных обязанностей должной нравственности сотрудника.

Таким образом, **справедливость**, **долг** и **ответственность** являются главными моральными ориентирами на служебном пути защитника правопорядка и наряду с **совестью** составляют исключительно актуальное нравственное кредо современного представителя правоохранительных органов. Это тем более важно, когда обществом каждодневно востребованы не полуграмотные «полицейские с Рублевки», а высокочеловеческие специалисты в сфере решения возложенных на них государством профессиональных задач правоохранительной и правоприменительной направленности.

Глава 1. Морально-этические аспекты служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел

Развитие современного российского общества диктует необходимость для сотрудников ОВД Российской Федерации в своей служебной деятельности руководствоваться не только нормативными правовыми актами, но и требованиями профессиональной морали правоохранительных институтов нашего государства. Кроме того, с изменением подхода к основным задачам сегодняшней полиции меняется круг ее служебной деятельности, расширяясь до выполнения ряда специфических социальных функций.

Общество рассматривает полицию как многофункциональный институт, призванный, прежде всего, оказывать помощь и поддержку всем гражданам без исключения. Безусловно, такие запросы общества требуют от сотрудников ОВД соответствующей подготовки и определенных морально-нравственных качеств.

Выполняя свои служебные обязанности, сотрудники полиции должны строго соблюдать нормы профессиональной этики службы в органах внутренних дел, обязывающие их следовать ценностям и принципам гуманистической морали: справедливости, добру, совести, достоинству, чести, долгу.

В соответствии с этими ценностями формируются и основные задачи этого правоохранительного института, которые заключаются в защите жизни, здоровья, прав и свобод граждан, оказании реальной помощи населению страны в повседневной жизни. Полиция как самый близкий к населению правоохранительный орган выступает непосредственным представителем государственной власти и от ее имени обеспечивает правопорядок, предъявляет к сотрудникам особые требования, не допускающие никаких противоправных действий по отношению к гражданам. Тем самым для представителей этого органа служба в полиции является выполнением конституционного и морального долга.

Основные цели и задачи полиции закреплены в Федеральном законе от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» (далее – Закон о полиции). Они являются конкретизацией принципов гуманизма, которые декларируются в Основном Законе Российской Федерации (Конституции РФ). Эти принципы пронизывают все содержание

Закона о полиции: цели, задачи, средства, методы. Так, статья 1 Закона о полиции требует от сотрудников «незамедлительно приходить на помощь каждому, кто нуждается в защите от преступных и иных противоправных посягательств»¹.

Исходя из основных положений Закона о полиции, можно утверждать, что служебная деятельность сотрудников полиции опирается на такие моральные категории, как гуманизм, совесть, достоинство, честь, что позволяет им выполнять свой профессиональный долг на высоком уровне. Именно эти нравственные понятия формируют модели поведения и взаимодействия с населением и могут, и должны создать атмосферу взаимопонимания и взаимного доверия между сотрудниками и гражданами. Только такие условия взаимодействия способны успешно решать возникающие проблемы в обеспечении твердого правопорядка в обществе. Таким образом, определяющим значением в правоохранительной деятельности полиции, обеспечивающим позитивный результат в правоохранительной сфере, являются нравственно-этические основы службы.

Первая глава пособия посвящена особенностям служебной деятельности сотрудников ОВД, связанным с ее морально-этической стороной, поэтому, прежде всего, необходимо обратиться к анализу служебной деятельности, ее структуре и составным частям, видам, а также рассмотреть общее представление о ней.

Проблема деятельности изучается в различных учебных дисциплинах: философии, социологии, психологии, этике и т. д. Данное понятие в научной литературе трактуется как определенный вид активности человека, направленный на познание и творческое преобразование самого себя и окружающего мира, а также условий своего существования в том мире. Деятельность совершается в соответствии с пониманием и представлением мира и своего места в этом мире. Как сложное явление она включает в себя не только сам субъект с его потребностями, но и осознанные мотивы, а также цель и средство ее достижения, предмет воздействия и продукт (результат деятельности).

¹ О полиции: федер. закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ // Консультант-Плюс. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online> (дата обращения: 19.08.2022).

Подобное положение в полной мере относится и к служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов. В этом случае ее субъектом выступают сотрудники ОВД, располагающие знаниями не только о предмете, но и о цели, средствах и способах выполнения своей деятельности, которые составляют ориентировочную ее основу, а цели и мотивы являются побудительным основанием активности. Сотрудник совершает те или иные служебные действия под влиянием определенных мотивов, эмоций, в соответствии с интересами, влечениями. В роли мотивов могут выступать потребности, установки и другие свойства личности сотрудника. Мотивация является одним из главных структурных элементов деятельности сотрудника.

Кратко рассмотрим это важнейшее понятие. В отечественной научной литературе под мотивацией понимается процесс в жизнедеятельности человека, который стимулирует и побуждает его к совершению каких-либо действий, составляющих деятельность. С точки зрения деятельностной концепции мотивация управляет поведением человека и включает в себя потребности, мотивы, интересы, установки, нормы, ценности и т. д.

Б. И. Додонов включает в мотивационную систему следующие элементы:

- получение удовольствия от самой деятельности;
- значимость результата от деятельности;
- возможность вознаграждения за деятельность;
- принуждение личности¹.

Успешная деятельность непосредственно связана с мотивирующими факторами, которые способствуют повышению уровня удовлетворенности сотрудников ОВД выполнением своих обязанностей по службе. К ним можно отнести: продвижение по службе, признание коллег и общества, интересное содержание деятельности, высокая степень ответственности.

Если обратиться к содержанию служебной деятельности сотрудников полиции, то можно выделить ряд специфических факторов, характерных для службы в органах внутренних дел. К таким факторам

¹ См.: Додонов Б. И. Структура и динамика мотивов деятельности // Вопросы психологии. 1984. № 4. С. 126–130.

относят саму правоохранительную систему, где осуществляется служебная деятельность, организацию служебного процесса, личностные характеристики сотрудников, особенности стиля руководства в организации, специфику конкретной служебной деятельности сотрудника. Зачастую деятельность сотрудников полиции носит ненормированный характер.

Следует подчеркнуть, что деятельность всех подразделений системы ОВД направлена на решение основных задач, к которым относят борьбу с преступностью, охрану общественного порядка, обеспечение общественной безопасности.

Работа в полиции предполагает выполнение сложных видов профессиональных обязанностей, к которым относится и служебная деятельность сотрудников ОВД, обладающая рядом характерных черт. Прежде всего, это строгая нормативность профессионального поведения, возникновение ситуаций, связанных с риском для жизни и здоровья, высокая психическая напряженность, особый характер труда, высокая социальная ответственность и т. д.

В литературных источниках и нормативных правовых актах Российской Федерации выделяются основные виды профессиональной деятельности личного состава в системе МВД России: оперативно-разыскная, профилактическая, следственная, пенитенциарная, охранная, административно-надзорная и др.

Примером служит административно-надзорная деятельность полицейских, осуществляющих контроль и поддержание общественного порядка на улицах, транспортных магистралях, вокзалах, в аэропортах, поездах, самолетах и т. д. Такой вид профессиональной деятельности характерен для сотрудников патрульно-постовой службы полиции, дорожно-патрульной службы ГИБДД и транспортной полиции.

Можно отметить чрезвычайно высокую социальную значимость данного вида деятельности. Стремление защищать и оберегать граждан иногда даже ценой своей жизни в процессе взаимодействия с общественностью от различного рода правонарушителей и преступных элементов побуждается осознаваемыми мотивами и состоит из действий, которые подчинены общественным целям и разворачиваются в определенном месте и времени. Сотрудникам ОВД доверено в соответствии с законом разрешение социальных и межличностных конфликтов, поэтому они несут повышенную нравственную ответст-

венность за свои действия и решения. Кроме того, ряд действий сотрудники полиции совершают, контактируя друг с другом и гражданским населением, в том числе с преступниками и правонарушителями.

Сотрудники полиции как представители власти, взаимодействуя с разными категориями граждан, безусловно, оказывают влияние на их психику и поведение, с одной стороны. С другой – они сами подвергаются сильному обратному воздействию со стороны окружающих, которое нередко носит негативный характер, оказывающий деформирующее влияние на личность сотрудников ОВД. Разного рода провокации к неправомерному применению физической силы, шантаж, угрозы, обман, введение в заблуждение, всякие замечания, насмешки, попытки дать взятку и т. д. – все это происходит в их жизни в процессе выполнения служебных обязанностей. Чтобы достойно переносить подобное, сотрудник должен обладать высокой духовно-нравственной культурой, составляющей основу его профессионализма. Профессия полицейского предполагает проявление человеколюбия, высокой духовности, любви к своему Отечеству, взаимопомощи.

В современных условиях служба в ОВД характеризуется значительным увеличением моральной, психологической и физической нагрузки на сотрудников полиции. Примером может служить их деятельность в период обострения эпидемиологической обстановки в стране, пришедшийся на 2020–2021 гг., когда ввели ограничительные меры, связанные с распространением коронавирусной инфекции (COVID-19). Для сотрудников ОВД повсеместно был введен усиленный режим несения службы, потребовавший от них еще большей ответственности, предельной концентрации, быстрого действия и интенсивности в работе. Характерной чертой новых условий служебной деятельности сотрудников стало постоянное взаимодействие с населением, в том числе носителями COVID-19, в местах массового скопления граждан, что сделало их особенно уязвимыми перед угрозой здоровью и жизни. Сотрудники полиции столкнулись с новыми реалиями, к которым необходимо было адаптироваться.

Особо следует отметить экстремальность служебной деятельности сотрудников полиции и фактор опасности, присутствующий в ней. Выполнение оперативно-служебных и служебно-боевых задач в экс-

тремальной обстановке, которая характеризуется повышенной опасностью, предполагает наличие определенных личностных качеств, определяющих профессиональную компетентность сотрудника.

В правоохранительной деятельности, как и в любой другой профессиональной деятельности, возникают отношения между людьми, поэтому очень важно соблюдать определенные этические нормы и правила во всех профессиональных направлениях. Сфера профессиональной этики сотрудников ОВД включает отношения как между сотрудниками, так и с другими категориями граждан, поэтому важны нравственные качества каждого сотрудника, следование моральным и этическим нормам во всех направлениях деятельности. Соблюдение профессиональной этики способствует формированию положительного имиджа правоохранительных органов.

Честь, достоинство, добросовестное осуществление служебной деятельности, дисциплина – это не просто слова. Такие понятия имеют глубокий смысл, отраженный в Кодексе профессиональной этики и служебного поведения сотрудников ОВД РФ, и при определении высшей нравственной цели служебной деятельности оказывают сильное воспитательное воздействие на сотрудников.

Профессиональная этика – это совокупность моральных норм, требований, ценностей и обязанностей, предъявляемых обществом к данной профессии. Профессиональная этика и профессиональная мораль – составные части сознания общества. Общественная мораль проявляется в отношении людей друг к другу, сложившемся на основе моральных принципов.

Моральным качеством человека выступает нравственность. Она включает правила, которыми руководствуется человек в своем выборе.

Как отмечено выше, служба в ОВД имеет отличительные особенности. Данная деятельность находится под пристальным вниманием общества, является в известной мере открытой для формирования имиджа, на который влияет в том числе и общение сотрудника с гражданскими лицами. Еще одна особенность – это несение службы с оружием, что является опасным и рискованным делом и требует морально-психологической подготовленности сотрудников полиции.

Общество вправе предъявлять повышенные требования к качеству и эффективности выполнения служебных обязанностей сотрудниками правоохранительных органов. Профессиональная компетент-

ность, деловые качества и моральный облик сотрудников во многом определяют общественное мнение как об отдельных сотрудниках, так и обо всей системе в целом. Высокие профессиональные компетенции, включающие личное отношение к предмету деятельности, а также способность и готовность решать проблемы и задачи, возникающие в профессиональной деятельности, с использованием знаний, учебного и жизненного опыта, ценностей и наклонностей, являются необходимым условием для формирования значимости и престижности службы.

Приоритетными среди множества компетенций, которые должны быть сформированы у сотрудника правоохранительного органа, являются ценностно-этические. Качественное и эффективное выполнение служебных задач, стоящих перед сотрудником полиции, мотивируется высоким уровнем профессионализма и его ценностно-нравственными качествами, обеспечивая морально-психологическую устойчивость при принятии производственных решений.

Выполняя важную социальную роль по обеспечению безопасности личности, общества и государства от противоправных посягательств, ОВД строго следуют нормам профессиональной этики и принципам гуманистической морали. Такое предназначение этого важнейшего правоохранительного института обуславливает ряд специфических требований к сотрудникам ОВД.

Прежде всего, необходимо отметить, что содержание работы сотрудников ОВД как вида государственной службы обуславливает особые требования, которые предполагают высокий уровень нравственной культуры, порождающий моральное доверие со стороны общества. Сотрудники полиции, обеспечивая правопорядок, имеют право применять меры принуждения и ограничения прав личности, что вызывает ряд противоречий как в общественном, так и в индивидуальном сознании. Это часто приводит к различным нравственным проблемам и налагает на сотрудников высокую ответственность за строгое и точное соблюдение законности.

Обладая властными полномочиями, сотрудники должны уметь разумно их применять, что во многом зависит от их личных нравственных качеств. Несмотря на высокий уровень эмоциональной напряженности в различных экстремальных ситуациях, сотрудник должен быть объективным в отношении к происходящему, невзирая на пере-

живаемые психические состояния, и всегда соблюдать права человека вне зависимости от расы, пола, языка, религии, уважать личное достоинство каждого человека.

Содержание принципа уважения прав человека предполагает, возможно, более полное удовлетворение интересов людей, предоставление им свободы, доверие к людям, внимательное отношение к их убеждениям, устремлениям, чуткость, вежливость, деликатность, что в профессиональной этике сотрудника ОВД называется этикетом и тактом. Уважение выступает важной моральной предпосылкой осуществления сотрудниками ОВД своих прав и обязанностей, связанной с применением мер принуждения, специальных средств, с вторжением в частную жизнь граждан при необходимости. Эти требования опираются на многочисленные международные нормативные правовые акты, в частности на Всеобщую декларацию прав человека¹. Во второй статье этого документа декларируется, что права и свободы человека могут быть ограничены законом только в той мере, в какой это необходимо для защиты конституционного строя, нравственности, здоровья, законных прав и интересов других людей в демократическом обществе. А в третьей статье подчеркивается, что все люди равны перед законом и имеют равное право без какой бы то ни было дискриминации на равную защиту со стороны закона: «Каждый человек имеет право на жизнь, на свободу и на личную неприкосновенность»².

Следующее требование к деятельности сотрудников ОВД связано с особой правовой регламентацией работы, что отличает ее от других видов человеческой деятельности. Сотрудники имеют право предъявлять требования исполнения закона, что обуславливает, в свою очередь, необходимость строгого выполнения законов самими полицейскими. И это также связано с наличием высоких моральных качеств. Требовать от других соблюдения правовых норм может только тот, кто сам в этом отношении безупречен.

¹ См.: Всеобщая декларация прав человека. Принята и провозглашена резолюцией 217 (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 г. // КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805/ (дата обращения: 19.08.2022).

² Там же.

Немаловажным требованием к деятельности сотрудников ОВД является противодействие коррупции. Сотрудник, независимо от занимаемого им служебного положения, обязан предпринимать меры антикоррупционной защиты, состоящие в предотвращении и преодолении коррупционно опасных ситуаций и их последствий. И здесь вступают в силу не только правовые, но и этические нормы. Одним из требований по противодействию коррупции является предписание сотруднику безотлагательно докладывать непосредственному начальнику обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

Необходимость формирования у сотрудника навыков антикоррупционного поведения предусматривает сознательное возложение им на себя моральных обязательств, ограничений и запретов. Нравственные обязательства сотрудника ОВД не позволяют ему: заниматься предпринимательской деятельностью, состоять лично, а также через аффилированных лиц в какой-либо коммерческой организации; выстраивать отношения личной заинтересованности с лицами, занимающимися предпринимательской деятельностью; составлять протекцию, оказывать поддержку субъектам предпринимательской деятельности в личных, корыстных интересах; предоставлять услуги, предусматривающие денежную или иную компенсацию, за исключением случаев, установленных действующим законодательством; создавать условия для получения ненадлежащей выгоды, пользуясь своим служебным положением; проявлять заинтересованность и (или) вмешиваться в споры физических лиц, хозяйствующих субъектов вне рамок, установленных законом; обращаться к коллегам с неправомерными просьбами, нарушающими установленный порядок предварительного следствия, дознания, административного производства, рассмотрения жалоб и заявлений, способными оказать влияние на служебное решение¹.

Деятельность большинства сотрудников ОВД связана с взаимодействием с гражданами. В связи с этим особое внимание уделяется

¹ См.: Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 26 июня 2020 г. № 460 // УВД по СЗАО ГУ МВД России по г. Москве: сайт. URL: https://сзао.мск.мвд.рф/Dlja_grazhdan/Pravovaja_pomoshh/документы/приказ-мвд-россии-от-26-июня-2020-года-4 (дата обращения: 19.08.2022).

особенностям поведения сотрудников при общении с населением. От представлений граждан о морально-нравственных качествах сотрудников во многом зависит отношение населения к правоохранительным органам в целом. Не всегда общение с полицейскими создает в сознании граждан портрет высоконравственного представителя власти, что снижает уровень доверия населения к ОВД. Об этом свидетельствуют социологические опросы населения по поводу отношения к деятельности полиции. Данные многочисленных социологических исследований показывают неоднозначную картину служебной деятельности полиции. Сотрудники кафедры философии Волгоградской академии МВД России в течение многих лет проводят опросы населения г. Волгограда на предмет изучения представлений населения об образе современного российского полицейского.

Следует отметить, что за последние десять лет после проведения реформы МВД в 2011 г. мнение населения о морально-нравственных качествах сотрудников претерпело некоторые изменения. Так, если по результатам опроса населения г. Волгограда в 2013 г. на вопрос «Приходилось ли респондентам наблюдать действия сотрудников ОВД, при которых допускались нарушения прав граждан» 23,6 % опрошенных ответили утвердительно, то в 2018 г. аналогично ответили 22,1 % опрошенных. Причем, отвечая на вопрос о видах нарушений со стороны полиции в 2013 г., чаще всего упоминали вымогательство, поборы, взяточничество (26 % от ответивших утвердительно) и грубость, бестактность (25 %), в 2018 г. на грубость и бестактность указали 38 % из тех, кто наблюдал действия сотрудников полиции, нарушающие с точки зрения респондентов права граждан, и 24 % отметили такое нарушение, как вымогательство, поборы, взяточничество.

На основе представлений граждан об этических качествах сотрудников полиции создается имидж правоохранительного органа. Эти представления во многом зависят от различных факторов, прежде всего, от личного опыта общения с сотрудниками полиции. На подобный фактор указали 31,3 % опрошенных в ходе социологического исследования, проведенного социологической группой

Волгоградской академии МВД России в 2022 г., отвечая на вопрос об источниках информации о деятельности следственных подразделений ОВД.

Важным фактором, влияющим на формирование представлений граждан об этических качествах полицейских, являются средства массовой информации (далее – СМИ). СМИ представляют собой важнейший инструмент в составлении общественного мнения, и во многом именно от СМИ зависит, каково будет это мнение. В России значительная часть населения получает информацию о деятельности правоохранительных органов, в том числе деятельности ОВД, из mass media (англ. – СМИ) и формирует свое мнение на основе этих данных. Нельзя обойти вниманием факт существования в общественном мнении негативных стереотипов о деятельности правоохранительных органов. Такое явление в значительной степени имеет место из-за проблем, возникающих при взаимодействии правоохранительных институтов, в частности ОВД, со средствами массовой информации, а также из-за недостаточно эффективного использования органами правопорядка инструментальных возможностей СМИ.

Социологической группой Волгоградской академии МВД России регулярно изучается роль СМИ в информировании населения о деятельности ОВД, степень популярности различных видов СМИ у населения г. Волгограда. На протяжении последних десяти лет обнаруживается изменение структуры новостного контента, освещающего деятельность ОВД и получаемого респондентами. Если в 2011 г. на первом месте было телевидение, которое являлось доминирующей информационной составляющей СМИ, то в 2022 г. основным каналом современной информации о деятельности полиции становится Интернет. Так, отвечая на вопрос об источниках информации по поводу деятельности ОВД и различных подразделений полиции, в 2011 г. 25,6 % респондентов указали на телевидение, а в 2022 г. таких было 10,3 % . На Интернет как источник информации о работе полиции в 2011 г. указывали всего 5 % респондентов, в 2022 г. – 13,4 % (табл. 1).

**Распределение ответов на вопрос об источниках информации
о деятельности органов внутренних дел**

	2011 г.	2019 г.	2021 г.	2022 г.
Из личного опыта	28,6	16,2	23,8	31,3
На основе публикаций в прессе	15,8	15,5	15,4	12,5
На основе теле- и радиопередач	25,6	17,9	19,6	10,3
Кинофильмы	7,9	7,0	7,9	9,4
Интернет	5,0	22,8	13,7	13,4
Из бесед с друзьями, знакомыми, в кругу семьи	12,4	15,7	13,0	13,4
Слухи	4,2	5,3	3,2	4,9
Другое	0,5	0,5	0,8	4,0

Важным показателем взаимоотношений граждан и сотрудников ОВД является уровень доверия населения полиции. Доверие граждан способствует формированию у них положительного общественного мнения о полиции и общей удовлетворенности деятельностью правоохранительной системы. П. Штомпка называет основой функционирования любого общества именно доверие¹. Доверие – это возникающее у членов сообщества ожидание того, что другие его члены будут вести себя более или менее предсказуемо, честно, с вниманием к нуждам окружающих, в согласии с некоторыми общими нормами². Доверие является фундаментом общественной жизни. Личностное доверие трансформируется в институциональное доверие, т. е. отношение к различным институтам общества, в том числе к государству, различным политическим партиям, суду, полиции. Доверительное отношение к полиции складывается из доверия к конкретному полицейскому учреждению, к руководству ОВД, отдельным полицейским, отдельным службам и т. д.

¹ См.: Штомпка П. Доверие – основа общества / пер. с пол. Н. В. Морозовой. М.: Логос. 2012. 440 с.

² См.: Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию / пер. с англ. Ф. Фукуяма. М.: АСТ: Ермак, 2004. 730 с.

Уровень доверия полиции исследуется социологической группой Волгоградской академии МВД России на протяжении более 25 лет. Последнее исследование, проведенное в 2022 г., показывает, что уровень доверия полиции вырос по сравнению с 2019 г. Так, если в 2019 г. полиции доверяли 60 % опрошенных, то в 2022 г. – уже 70 %. Недоверие полиции в 2022 г. высказали 20,5 % (в 2019 г. – 24,4 %). В ходе опроса респондентов спросили, насколько они доверяют сотрудникам следственных подразделений ОВД. В связи с тем, что информации о деятельности следствия у населения явно недостаточно, большой процент опрошенных (31,2 %) не смог ответить на этот вопрос. 54,6 % указали в анкете, что доверяют следственным подразделениям и 14,3 % – не доверяют. Если сравнить данные с предыдущими исследованиями, то можно сказать, что уровень доверия повысился по сравнению с 2021 г., когда утвердительно ответили 48,1 % опрошенных.

В ходе опроса определялся уровень доверия и к другим подразделениям полиции. Оказалось, что у следствия самый высокий уровень доверия. По данным опроса примерно такой же уровень (54 %) у участковых инспекторов. Чуть ниже у сотрудников уголовного розыска и сотрудников патрульно-постовой службы полиции (52,1 % и 51,9 % соответственно) (табл. 2).

Таблица 2

**Мнения респондентов о доверии различным
структурным подразделениям ОВД, % (данные 2022 г.)**

	Доверяют	Не доверяют	Затруднились ответить
Патрульно-постовая служба	51,9	17,1	31,0
Дежурная часть	50,1	15,7	34,2
Служба участковых уполномоченных	54,0	16,6	29,4
Уголовный розыск	52,1	12,9	35,0
Следствие	54,6	14,3	31,1
ГИБДД	50,4	19,9	29,7
Инспекция по делам несовершеннолетних	51,2	15,1	33,7

В опрос были включены дополнительные вопросы, которые помогли выявить отношение населения к деятельности ОВД в целом и отдельным подразделениям полиции в частности. Прежде всего, интересовало отношение респондентов к тому, как, по их мнению, полиция справляется со своими обязанностями. При анализе выявлено, что 55,9 % (в 2021 г. – 50,7 %) опрошенных оценили работу полиции на хорошо и отлично, 35 % (в 2021 г. – 39,8 %) дали удовлетворительную оценку и 9,9 % (в 2021 г. – 7,8 %) поставили низкую оценку ее деятельности.

В ходе опроса респондентам было предложено оценить деятельность следственных подразделений и других служб и подразделений полиции. Наивысшие оценки получили сотрудники дежурной части – 53,4 % (в 2021 г. – 52,7 %), сотрудники патрульно-постовой службы полиции – 52,1 % (в 2021 г. – 53,7 %), сотрудники следственных подразделений ОВД – 50,4 % (в 2021 г. – 48,1 %). Несколько ниже оценена деятельность инспекторов по делам несовершеннолетних (45,6 %) и сотрудников уголовного розыска (42,4 %).

Результаты социологических исследований, проведенных в последние годы, показывают улучшение нравственной оценки деятельности сотрудников ОВД со стороны населения, что в определенной мере свидетельствует об изменении морально-психологического состояния полиции в лучшую сторону.

Итак, данные основополагающие нравственные категории, такие как гуманизм, долг, честь, достоинство, совесть, выступают в качестве необходимых нравственно-этических основ деятельности сотрудников российской полиции, благодаря которым становится возможным на высоком профессиональном уровне выполнять правоохранительные задачи. Эти моральные понятия выступают в качестве определенных моделей поведения и форм взаимодействия и взаимоотношений сотрудников полиции, позволяя не допускать ошибок, объективно решать дела. Соблюдение профессионально-этических требований, принципов, норм и правил создает необходимые условия для взаимопонимания и взаимного доверия между сотрудниками и гражданами, успешного решения проблемных вопросов, достижения конечных результатов их совместных действий. Соответственно, нравственно-этические основы в деятельности сотрудников полиции имеют ключевое значение в правоохранительной деятельности полиции, служа достижению положительного социального результата в правоохранительной сфере.

Глава 2. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации как профессиональный нравственный ориентир полицейского

2.1. Общие положения

Деятельность сотрудников ОВД затрагивает интересы большинства членов общества, ее качество определяет уровень безопасности личности, общества и государства, возможность реализации их законных интересов, она всегда на виду и под пристальным контролем со стороны общества.

При выполнении своих служебных обязанностей сотрудники ОВД сталкиваются со многими моральными проблемами, возникающими в связи со спецификой целей, содержания, форм, методов и средств их деятельности. Право применять принудительные меры и ограничения индивидуальных прав для обеспечения правопорядка и мирной жизни граждан вызывает ряд противоречий в общественном и индивидуальном правосознании.

Государство, предоставляя сотрудникам ОВД право использовать свои полномочия для защиты прав граждан и охраны общественного порядка, возлагает на них высокую ответственность за точное и неукоснительное соблюдение законности и пределов допустимости действий, связанных с выполнением служебных обязанностей сотрудниками ОВД.

Следует отметить, что речь здесь идет о моральных требованиях к поведению сотрудников правоохранительных органов.

На сегодняшний день этика служебного поведения и профессиональная культура для каждого сотрудника правоохранительных органов являются важными факторами эффективности его работы, поскольку высокие моральные качества, профессиональное, этическое и культурное образование, умение находить оптимальные пути выхода из многочисленных конфликтов, правильно выстраивать межличностные служебные и внеслужебные отношения, анализировать жизненные ситуации с точки зрения моральных ценностей, общение с самыми разными представителями общества и многое другое отражаются на результатах работы, престиже профессии, а также ее социальной роли и значении.

Знания в области этики служебного поведения призваны помочь сотруднику ОВД выработать определенную систему приоритетов, предпочтения одних моральных ценностей другим, моральные мотивы и оценки своего поведения как на службе, так и дома.

Требования (стандарты) служебного поведения должны быть известны и понятны каждому сотруднику ОВД. Набор таких требований закреплён в Кодексе профессиональной этики и служебного поведения сотрудников ОВД Российской Федерации (далее – Кодекс профессиональной этики), утвержденном приказом МВД России от 26 июня 2020 г. № 460.

Кодекс профессиональной этики основан на положениях Конституции (Основного Закона) Российской Федерации и Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Он определяет моральный стандарт поведения сотрудника правоохранительных органов. Кодекс профессиональной этики признан основной инструкцией, обращенной к сознанию и совести сотрудника ОВД, наряду с Присягой.

Основная идея Кодекса профессиональной этики направлена на формирование единства убеждений и взглядов сотрудников по ключевым вопросам профессиональной этики и служебного поведения, способствующих эффективному выполнению служебных задач.

Кодекс профессиональной этики устанавливает этические нормы, правила и требования, являющиеся моральной сущностью (основой) правоохранительной деятельности, а также порядок разрешения этических конфликтов и ответственность за нарушение профессиональных этических норм и правил поведения. Он является основой для формирования содержания профессиональной морали в подразделениях ОВД, призван помочь сотруднику выбрать правильную точку отсчета в сложных моральных конфликтах, конфликтных ситуациях, вызванных спецификой службы, а также может быть использован в качестве инструмента общественного контроля за поведением сотрудников.

Принципиально важным является положение Кодекса о том, что гражданин Российской Федерации, поступающий на службу в органы внутренних дел, должен быть ознакомлен с содержанием Кодекса

и брать на себя обязательства по выполнению изложенных в нем этических требований. Это оказывает существенное влияние на личный профессиональный выбор гражданина. Добровольное, сознательное принятие на себя будущих профессиональных обязанностей, прав и ограничений является основой свободы морального выбора каждого сотрудника правоохранительных органов.

Поступая на службу в органы внутренних дел, гражданин выражает свою готовность самоотверженно служить Родине и защищать ее ценности. К основным ценностям относятся: личная свобода граждан Российской Федерации и граждан иностранных государств, принципы демократии, законность, обеспечение и поддержание правопорядка.

Полиция призвана защищать жизнь и здоровье всех людей, независимо от социального статуса или финансового состояния. Сотрудники ОВД обязаны защищать честь и достоинство каждого человека, а также следить за обеспечением законных прав и свобод граждан.

Сотрудники правоохранительных органов призваны сохранять и приумножать духовные ценности русского народа. Среди них: гражданственность, выраженная в преданности России; государственность, проявляющаяся в осознании принципов демократии, единства и неделимости Российской Федерации; патриотизм, представленный верностью присяге, основанной на возвышенной любви к своему Отечеству и желании посвятить жизнь служению выбранной профессии.

Нравственный стержень русского полицейского формируется из чести, достоинства, служебного долга и совести.

Профессионализм сотрудника ОВД заключается в добросовестном выполнении служебных обязанностей, указанных в официальном регламенте (должностной инструкции). Заслуженный авторитет, незапятнанное имя и безупречная репутация являются частью понятия чести сотрудника полиции. Это проявляется в верности присяге, верности данному слову, а также в выполнении взятых на себя моральных обязательств.

В сочетании с высокими духовными принципами нравственные качества личности составляют достоинство сотрудника ОВД. Развивая в себе эти качества, сотрудники полиции должны добиваться их уважения со стороны других.

Нравственные аспекты профессиональной деятельности сотрудников полиции основаны на принципах: законности, которая заключается в признании верховенства закона в Российском государстве; гуманизма, состоящего в сохранении и защите человеческой жизни и здоровья; справедливости, предусматривающей соответствие строгости карательных санкций правонарушению или неправомерному поведению; объективности, которая предполагает непредвзятое и беспристрастное принятие решений в официальных рамках; толерантности, заключающейся в уважении и терпимости к различиям в национальных, исторических и религиозных традициях и обычаях отдельных слоев населения.

К моральным обязательствам сотрудников полиции относят: нетерпимость к противоправным действиям; мужество и бесстрашие при выполнении возложенных обязанностей; твердость и непоколебимость в борьбе с преступностью; восприятие человека как цели, а не средства ее достижения при принятии морального выбора.

Смысл главного морального правила профессиональной деятельности сотрудника полиции, записанного в Кодексе, заключается в таком отношении к гражданам, обращающимся за помощью в полицию, которого сотрудник полиции хочет по отношению к себе.

2.2. Правила поведения сотрудника органов внутренних дел

Основные стандарты поведения сотрудников ОВД основаны на принципах: вежливости, корректности и уважения в общении с гражданами, несмотря на их материальное положение и социальный статус; независимости служебных решений от дружбы или неприязни, привязанностей или антипатий; внимания и уважения к старшим коллегам и вышестоящим чинам; делового поведения, проявляющегося в профессиональной компетентности, аккуратности, скрупулезности, целеустремленности; простоты и скромности в общении с коллегами, безвозмездной помощи товарищам по службе, нетерпимости к зависти и недоброжелательству.

Сотрудники-мужчины обязаны быть вежливыми, благородными, тактичными и внимательными по отношению к сотрудницам. Необходимо проявлять дружеское участие и заботу, помогать женщинам не только на службе, но и в повседневной жизни.

У сотрудников полиции должна быть крепкая семья, основанная на любви и взаимопонимании. Своих детей им надлежит воспитывать, прививая высокие моральные принципы.

Сотрудникам следует воздерживаться от употребления алкогольных напитков во время службы и накануне рабочего дня. Наркотические вещества запрещены к употреблению, за исключением лекарств, назначенных врачом по медицинским показаниям.

Сотрудники ОВД не должны курить в государственных учреждениях и общественных местах, чтобы не наносить вред здоровью других граждан и не провоцировать окружающих. Не разрешается посещать казино и другие заведения, связанные с азартными играми. Беспорядочная сексуальная жизнь с частой сменой партнеров неприемлема. Недопустимо общаться с представителями криминалитета и людьми с ненадежной социальной репутацией вне рамок официальных отношений.

2.3. Правила общения. Особенности коммуникативной культуры

Общение между сотрудниками полиции и гражданами должно осуществляться на основе конституционных прав гражданина России на неприкосновенность личной свободы, чести и достоинства, защиту доброго имени.

При общении с гражданами сотруднику полиции рекомендуется придерживаться следующего алгоритма:

1. Произнести приветствие (без рукопожатия), приложив ладонь к форменному головному убору. После представления с указанием звания сообщить собеседнику причину обращения.

2. Высказать все претензии вежливо, но твердо и убедительно. При необходимости корректно и без раздражения аргументировать смысл требований.

3. Выслушать граждан, независимо от их социального статуса и достатка, уважительно и доброжелательно. Запрещается перебивать собеседника и игнорировать вопросы и объяснения.

4. Показать особое отношение инвалидам и пожилым людям, женщинам и детям. Общение с ними должно быть основано на сопереживании и заботе.

При проверке документов подозреваемого, установлении личности задержанного или в рамках выполнения служебных обязанностей сотрудник полиции должен придерживаться правил, предписанных Кодексом. Его действия должны подчиняться следующим принципам: требования сопровождать тактичностью и вежливостью; гражданскому лицу предлагать лично предъявлять требуемые документы и запрещенные предметы для проверки, чтобы предотвратить конфликтную ситуацию; при проверке документов проявлять повышенное внимание и оперативность, не задерживая гражданина без уважительных причин; по завершении проверки имущество возвращать гражданскому лицу с благодарностью за сотрудничество.

Сотрудник правоохранительных органов обязан быть сдержанным и терпеливым, готовым к агрессивному и неподобающему поведению задержанных. При необходимости он оказывает первую помощь пострадавшим и направляет их в ближайшее медицинское учреждение.

Выдержка полицейского должна проявляться в невосприимчивости к насмешкам, ироничным и едким высказываниям со стороны гражданского населения. Сотруднику полиции следует иметь возможность предотвращать скандалы и не допускать развития конфликтных ситуаций.

Мнение граждан об эффективности работы полиции во многом зависит от отношения отдельного сотрудника.

При приеме посетителей сотрудникам ОВД рекомендуется придерживаться определенного алгоритма действий:

1. Общение начинается с приветствия. Вежливость выражается в предложении сесть и объяснить проблему. Желание помочь подкрепляется искренним участием и сопереживанием.

2. Вникая в причину обращения, сотрудник задает уточняющие вопросы. Опрос проводится корректно, без психологического давления на собеседника.

3. При принятии окончательного решения по устранению проблемы, заявленной посетителем, сотрудник правоохранительных органов в обязательном порядке предоставляет юридическое обоснование. Гражданин, обратившийся с заявлением, информируется об условиях обжалования.

В конфликтных ситуациях разрешается нивелировать эмоциональное напряжение с помощью непринужденной беседы на отвлеченные темы.

Кодексом профессиональной этики и служебного поведения сотрудников ОВД РФ не приветствуется:

- длительное ожидание приема при отсутствии уважительной причины;
- раздражительность и неудовлетворенность сотрудника;
- грубая форма общения;
- игнорирование посетителя (если полицейский долгое время занят документами или разговаривает по телефону).

При общении с гражданами зарубежных стран следует учитывать языковой барьер, проявляя терпимость при объяснении поведенческих норм.

Благоприятная атмосфера в служебном коллективе зависит не только от руководителя, но и от всех сотрудников. Для поддержания благоприятного морально-психологического климата в ОВД необходимо:

- устанавливать деловые отношения между сотрудниками, основанные на взаимопомощи, духе товарищества и терпимости;
- пресекать нарушения дисциплины и правил внутреннего распорядка;
- соблюдать субординацию, подчиняться приказам и распоряжениям руководства;
- активно участвовать сотрудникам в деятельности общественных формирований;
- помогать руководству в мобилизации персонала.

Кодекс профессиональной этики запрещает:

- обсуждение решений руководителей, принятых в пределах их полномочий;
- распространение непроверенной информации, слухов и сплетен;
- предвзятое отношение к коллегам-офицерам;
- претензии на незаслуженные привилегии;
- давать необоснованные обещания;
- проявление лицемерия, лести, подбодрения перед руководством и других негативных черт характера.

Поведение руководителя должно основываться на профессиональных и моральных характеристиках личности, которые включают честность и порядочность, справедливость и самокритичность, целеустремленность и трудолюбие, доброжелательность и требовательность.

В соответствии с Кодексом руководитель обязан:

- выстраивать отношения в коллективе на основе стандартов профессиональной этики;
- предотвращать распространение сплетен и слухов, проявление негативных качеств характера сотрудников, развитие интриг внутри коллектива;
- уважительно и вежливо общаться с подчиненными, обращаясь по званию или по имени и отчеству;
- проявлять скромность в официальных и бытовых запросах и потребностях.

Не допускается:

- создание условий для интриг, доносов и ложных обвинений внутри подразделения;
- перекладывание обязанностей и ответственности за принимаемые решения на сотрудников более низкого уровня;
- моральное унижение, пренебрежение и физическое насилие по отношению к подчиненным;
- обсуждение с сотрудниками приказов и распоряжений вышестоящего руководства;
- использование зависимого положения подчиненных сотрудников для того, чтобы занимать деньги и получать подарки.

2.4. Требования к внешнему виду

Кодекс профессиональной этики предъявляет особые требования к внешнему виду сотрудников правоохранительных органов.

Красивая, хорошо подогнанная одежда (униформа), аккуратная прическа, чистая обувь, установленные знаки различия свидетельствуют об уважительном отношении сотрудника к гражданам и к своей профессии. И наоборот, небрежность в одежде, неряшливость говорят о низкой культуре сотрудника, о его непонимании смысла понятия «честь мундира». Граждане стараются не общаться с такими сотрудниками, их обходят стороной даже тогда, когда им нужна их помощь.

Осуждается ношение смешанной формы одежды и неофициальных знаков, самодельное усовершенствование формы, держание рук в карманах.

Форменная одежда сотрудника правоохранительных органов должна соответствовать требованиям нормативных правовых актов МВД РФ. Кодекс профессиональной этики предписывает:

- содержать форму подогнанной по фигуре, хорошо выглаженной, чистой и опрятной;
- вызывать уважение гражданских лиц и коллег образцовым внешним видом;
- носить государственные и ведомственные награды, нагрудные знаки, ордена и медали в праздничные дни на форменной одежде, а в будние дни – орденские планки;
- твердой энергичной походкой с высоко поднятой головой и расправленными плечами демонстрировать строевую выправку;
- поддерживать здоровый образ жизни, соблюдая индивидуальную и общественную гигиену.

Гражданская одежда должна соответствовать деловому стилю. Костюм, платье и обувь должны быть строгими, мягкого цвета и акцентировать внимание окружающих на опрятности сотрудника полиции.

Аккуратная стрижка и гладко выбритая кожа лица отличают мужчину-полицейского. Допускается умеренное использование духов. Скромность и вкус приветствуются в гражданской одежде.

Яркая косметика для женской половины личного состава МВД РФ неприемлема. Макияж не должен быть вызывающим, а лишь оттенять естественную красоту представительниц слабого пола.

Сотруднику в полицейской форме не разрешается посещать игорные и развлекательные заведения, за исключением случаев, когда посещение вызвано служебной необходимостью. Нежелательно совершать покупки в торговых организациях, носить с собой громоздкие пакеты, сумки и тяжелые грузы.

Таким образом, понимание требований Кодекса профессиональной этики и служебного поведения сотрудников ОВД Российской Федерации поможет стражу правопорядка жить и работать честно, открыто смотреть в глаза людям, всегда помнить, что, служа закону, он служит своему народу.

Глава 3. Нравственные отношения в служебном коллективе органов внутренних дел

Служебный коллектив – это специально сформированное (созданное на правовой основе) объединение людей с четко обозначенными функциональными обязанностями, связанных едиными социально-значимыми целями. Разновидностью служебных коллективов являются служебные коллективы правоохранительных органов.

К факторам, влияющим на формирование коллектива сотрудников правоохранительных органов, можно отнести:

- повышенную общественную значимость целей и задач деятельности правоохранительных органов;
- жесткие и детально регламентированные требования к выполнению задач служебной деятельности, формально закрепленные в функциональных обязанностях;
- определенную «закрытость» многих направлений деятельности правоохранительных органов в силу выполнения ими специфических функций;
- доверительность отношений, взаимовыручку и взаимопомощь при выполнении служебных задач.

Каждый служебный коллектив в своем становлении и развитии проходит несколько этапов, характеризующихся определенным уровнем межличностных отношений в коллективе, определяющим степень его зрелости и направленность.

Первый этап – образование коллектива. Руководитель коллектива доводит цели и задачи коллектива, формулирует основные требования к подчиненным, определяет функционал каждого из них, формы и виды взаимодействия. Преобладает авторитарный стиль управления. Целенаправленные жесткие, но справедливые требования руководителя начинают поддерживать наиболее ответственные подчиненные, показывая примеры добросовестного исполнения служебных обязанностей.

Второй этап – разделение коллектива. В коллективе начинают четко выделяться группа инициативных, добросовестных, позитивно настроенных членов коллектива и противодействующая ей группа нравственно деформированных, халатно относящихся к выполнению служебных обязанностей, склонных к нарушению служебной дисциплины членов коллектива.

Третий этап – объединение интересов большинства членов коллектива. Среди членов коллектива устанавливаются товарищеские отношения на основе взаимовыручки и взаимопомощи, между руководителем и подчиненными – справедливые доверительные отношения. Активизируется роль общественных объединений и актива служебного коллектива.

Четвертый этап – формирование целостного коллектива. Подавляющее большинство членов коллектива осознанно выполняют поставленные руководителем задачи, добросовестно относятся к исполнению своих служебных обязанностей, по-товарищески доброжелательно относятся к своим коллегам по службе, осуждая факты нарушений служебной дисциплины. Деятельность руководителя, принимаемые им решения принципиально оцениваются членами коллектива. Широко используются сложившиеся традиции, объединяющие членов служебного коллектива.

Достигнув наивысшего уровня в своем развитии, служебный коллектив сотрудников ОВД способен выполнять свои внешние социально значимые функции, определяемые назначением полиции. Не меньшее значение придается и внутренним социально значимым функциям служебного коллектива, направленным на формирование исполнительной, ответственной и высоконравственной личности сотрудника полиции.

Сотрудники полиции постоянно взаимодействуют друг с другом и с гражданами. Во многом результат этого взаимодействия зависит от их умения общаться, от понимания ими правил общения. Зависит от этого и авторитет самого сотрудника правоохранительных органов.

Поскольку человек существо социальное, общение для него является важной частью жизни. Очень точно выразил сущность общения академик Д. С. Лихачев: «Люди, общаясь, создают друг друга»¹. В этих словах подчеркивается взаимность влияния людей друг на друга и необходимость их друг другу для осознания своей индивидуальности и для развития каждого.

Общение – необходимое условие любой деятельности, а также способ установления и поддержания контакта между людьми. Более

¹ См.: Лихачев Д. С. Заветное. М.: Издательский, образовательный и культурный центр «Детство. Отрочество. Юность», 2006. С. 190.

того, многие виды деятельности протекают только в общении. К ним относится и профессиональная деятельность сотрудников ОВД, имеющая как административный (управленческий), так и педагогический аспект.

В «Большой психологической энциклопедии» приводится следующее определение: «Общение – сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми (межличностное общение) и группами (межгрупповое общение), порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя как минимум три различных процесса: коммуникацию (обмен информацией), интеракцию (обмен действиями) и социальную перцепцию (восприятие и понимание партнера)»¹.

Культура общения сотрудника ОВД – это использование им видов и форм речи, внешнего облика и поведения, оптимальных для той или иной конкретной ситуации. Она является важным элементом культуры личности сотрудника.

Общение всегда строится как «игра по определенным правилам», принятым в обществе, в которых отражаются социально-культурные традиции. Многие из них встречаются в пословицах, поговорках, афоризмах: «Знай боле, да говори мене», «Слово – серебро, молчание – золото», «Умей пошутить, умей и перестать», «Шумом праву не быть», «Мало говоря, больше услышишь», «Языком не торопись, а делом не ленись» и др.

Одна группа правил общения, отвечая на вопрос «как надо?», «как принято?», отражает принятые в обществе нормы культурного общения. Это так называемые нормативные правила общения.

Другая группа правил, отвечая на вопрос «как лучше?», «как эффективней?», характеризует способы воздействия на собеседников в процессе общения. Это правила речевого воздействия.

Правила общения передаются из поколения в поколение и в процессе воспитания усваиваются человеком с раннего детства, становясь основой выстраивания собственной модели поведения в различных ситуациях общения.

¹ См.: Большая психологическая энциклопедия: более 5 000 психологических терминов и понятий / А. Б. Альмуханова, Е. С. Гладкова, Е. В. Есина [и др.]. М.: Эксмо, 2007. 544 с.

В каждой культуре, сообществе людей есть своего рода «кодекс» одобряемых «моделей» и правил общения. Этот «кодекс» и составляет основу этики общения, которая пронизывает все виды официального и неофициального взаимодействия людей.

В обществе существуют также универсальные правила общения, основанные на общечеловеческих ценностях, «которые должны действовать в любом обществе, если оно хочет считать себя подлинно человеческим, далеко отстоящим от волчьей стаи» (Л. Н. Толстой)¹. Главная их цель – создать «здоровую» социальную атмосферу, обеспечить комфорт в общении.

Среди них особого внимания заслуживают следующие:

- не допускать угроз и силового давления;
- не унижать и не оскорблять;
- быть терпимым, не раздражаться;
- не жаловаться, не перекладывать на других свои проблемы;
- избегать немотивированных споров;
- не быть навязчивым, не вмешиваться в чужие дела;
- не противопоставлять себя другим.

Кроме этого, для создания комфортного общения необходимо соблюдение еще ряда условий:

- вежливое, доброжелательное обращение;
- умение слушать и слышать;
- выражение признательности;
- понимание целей и намерений;
- эмпатийное понимание («эмпатия» – сопереживание);
- умение быть самим собой, естественность поведения.

Усвоение и грамотное применение правил общения позволяют человеку получить очень многое: позитивные контакты, признание, уважение окружающих, доброжелательность в отношениях и др.

На основе личностных и социальных ценностных ориентаций в служебном коллективе складывается групповая система нравственных отношений между сотрудниками.

Нравственные отношения не существуют в чистом виде, а являются компонентом, стороной различных межличностных отношений, когда

¹ См.: Понятие и принципы межличностного общения // Helpiks: сайт. URL: <https://helpiks.org/6-21972.html?ysclid=l70v3weay6412189321> (дата обращения: 19.08.2022).

они рассматриваются с точки зрения их нравственного качества, моральной ценности их мотивов и результатов, подвергаются моральной оценке, как нравственные или безнравственные в зависимости от ценностных ориентаций человека.

Нравственные отношения закрепляются в требованиях уставов, в соответствующих ритуалах, традициях, обычаях и других формах организации жизни и деятельности сотрудников ОВД.

В служебном коллективе можно выделить три группы нравственных отношений:

- нравственные отношения сотрудников к своей профессиональной деятельности (объекту деятельности, целям, средствам, методам, формам и результатам);
- нравственные отношения между самими сотрудниками как субъектами этой деятельности (между начальниками и подчиненными, между коллегами-сотрудниками);
- нравственные отношения сотрудников к гражданам (в служебное и во внеслужебное время).

Система установившихся в служебном коллективе нравственных отношений составляет основу его морально-психологического климата, под которым понимается преобладающий эмоциональный настрой, проявляющийся в отношениях людей и друг к другу, и к общему делу: «Морально-психологический климат в служебном коллективе – качественная характеристика межличностных отношений, проявляющихся в виде совокупности нравственных и психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности сотрудника в группе»¹.

Эффективность профессиональной деятельности, благоприятная атмосфера взаимовыручки, коллективизма и товарищества в значительной степени зависят от позитивно складывающегося морально-психологического климата.

Многочисленными социологическими исследованиями доказано, что хорошее настроение членов служебного коллектива повышает эффективность профессиональной деятельности на 10–15 %. При

¹ Пункт 4.4 приложения к приказу МВД России от 25 декабря 2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» // Гарант.ру. URL: <https://base.garant.ru/400791288/?ysclid=lf50hyckail53943541>.

плохом настроении она снижается на 50–60 %. Установлено также, что члены служебных коллективов, в которых сложился хороший морально-психологический климат, нарушают служебную дисциплину в 14 раз реже, чем в служебных коллективах с неблагоприятным морально-психологическим климатом.

По характеру воздействия на сотрудников морально-психологический климат служебного коллектива может быть благоприятным (здоровым) или неблагоприятным (нездоровым), может стимулировать к деятельности, поднимать настроение, вселять уверенность или, наоборот, действовать угнетающе, снижать активность и энергию, приводить к нравственным потерям.

Создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в служебных коллективах ОВД является предметом пристального внимания и усилий со стороны руководителей органов и подразделений, их заместителей по работе с личным составом, психологов.

К признакам благоприятного морально-психологического климата относят:

- преобладание бодрого, жизнерадостного тона взаимоотношений;
- сотрудничество, доброжелательность и взаимная помощь в отношениях;
- справедливое и уважительное отношение ко всем, поддержка слабых, помощь новичкам;
- высокую оценку таких черт личности, как честность, трудолюбие и бескорыстие;
- активность и энергичность в осуществлении полезного для всех дела и достижение высоких показателей в профессиональной деятельности;
- сопереживание и искреннее участие в успехах или неудачах;
- взаимопонимание и сотрудничество в отношениях между социальными группами внутри коллектива;
- совместный отдых во внеслужебное время.

К поступкам и действиям, причиняющим вред морально-психологическому климату в служебном коллективе, следует отнести:

- обсуждение приказов, решений и действий руководителей;
- распространение слухов, сплетен и другой непроверенной информации сомнительного характера;
- предвзятое и необъективное отношение к коллегам;

- заискивание перед руководителем, претензии на особое отношение к себе и незаслуженные привилегии;
- обещания, выполнение которых находится под сомнением;
- проявления лести, лицемерия, назойливости, лжи и лукавства;
- преувеличение своей значимости и профессиональных возможностей и ряд других.

Решающее влияние на формирование морально-психологического климата в служебном коллективе оказывают поведение руководителя, стиль его руководства, отношение к подчиненным.

Слово «стиль» имеет греческое происхождение. Первоначально так называли стержень, предназначенный для письма на восковой доске. Позднее слово «стиль» стало указывать на характер почерка. Это же можно сказать и об управленческой деятельности. Стиль руководства является своеобразным почерком в действиях руководителя.

Стилем руководства называют совокупность способов и приемов, манеру поведения руководителя по отношению к подчиненным сотрудникам, которая дает возможность достигать соответствующего ситуации результата, решать задачи, возникающие в процессе управления.

Управление служебным коллективом – дело творческое. У каждого руководителя вырабатывается свой стиль руководства, своя, присущая лишь ему, совокупность способов и приемов управления, которая в первую очередь зависит от его индивидуальных биологических и социально приобретенных психологических свойств, которые выражаются в темпераменте, характере и профессиональных способностях.

Вместе с тем направленность – это потребности и мотивы, которые определяют поведение и поступки человека. Темперамент и характер обозначают динамические и содержательные аспекты поведения. А способности – это такие особенности личности, которые являются условием успешности выполнения той или иной продуктивной деятельности.

Если отталкиваться от существования трех «классических» стилей руководства – *авторитарного, демократического и либерального* – в жизни, как правило, «в чистом виде» эти стили встречаются очень редко. Гибкость руководителя заключается в том, чтобы предпочтение отдавать демократическому стилю управления, но при этом использовать преимущества двух других стилей, применяя их в зависимости от особенностей ситуации в исключительных случаях.

Подтверждение этой мысли можно найти в высказывании французского философа и мыслителя Шарля Луи Монтескье: «Если хочешь управлять людьми, не надо гнать их впереди себя, надо следовать за ними»¹.

Основную роль в организации эффективной профессиональной деятельности служебного коллектива играет авторитет руководителя.

Авторитет – это совокупность личностных и профессиональных характеристик человека, которые позволяют ему не просто подчеркивать свою значимость среди коллег, но и добиваться всеобщего признания.

Общая характеристика личности руководителя, уровень его профессиональных качеств, политической и нравственной зрелости позволяют выделить три основные формы его авторитета: *формальный, функциональный и моральный*.

Формальный авторитет обусловлен властными полномочиями и правами руководителя. Функциональный – определяется его профессиональной компетентностью и деловыми качествами. Моральный авторитет зависит от нравственных качеств руководителя и степени их проявления.

Формальный авторитет – это должностной авторитет руководителя, который он получает при назначении на соответствующую официальную должность. Однако он обеспечивает руководителю возможность использовать потенциал своих подчиненных лишь на 55–60 %.

Функциональный и моральный авторитет в совокупности образуют личностный авторитет руководителя, который ему необходимо завоевать, а потом постоянно прилагать усилия к тому, чтобы завоеванный ранее авторитет не утратить. Недостаточность или отсутствие личностного авторитета у руководителя не может долго компенсироваться должностным авторитетом. Через некоторое время влияние на поведение и деятельность подчиненных ослабнет или прекратится вообще.

Настоящий руководитель свой должностной авторитет умело дополняет авторитетом личности, используя в деятельности и поведении не столько силу служебного положения, сколько профессиональ-

¹ Основные научные теории отношения руководителя к персоналу // StudeSell: сайт. URL: <https://www.studsell.com/view/102597/> (дата обращения: 19.08.2022).

ные знания и нравственные качества. Только так, обладая истинным авторитетом, можно добиться заслуженного уважения у подчиненных. Только тогда подчиненные будут выполнять приказы и распоряжения руководителя не «из-за страха наказания», а потому что верят ему.

Истинный авторитет руководителя способствует формированию доверия в коллективе. А доверие – основа здорового морально-психологического климата в служебном коллективе.

В некоторых случаях в служебном коллективе может сложиться ложный авторитет руководителя. Подчиненные перестают его уважать, внешне проявляя лесть и лицемерие. Ложный авторитет снижает эффективность руководства.

В зависимости от сформированного стиля руководства причинами ложного авторитета руководителя могут являться:

- постоянное запугивание подчиненных, угроза наказанием;
- частые и обычно невыполняемые обещания;
- высокое самомнение и высокомерие руководителя;
- панибратство во взаимоотношениях с подчиненными и др.

Чтобы избежать ложного авторитета, руководителю необходимо контролировать свое поведение и действия, строя отношения с подчиненными на принципах субординации и нравственных правилах, принятых в обществе.

Асимметричность отношений руководителя и подчиненных основана на строгом подчинении младших по должности и званию старшим. Вместе с тем эти отношения должны иметь нравственную окраску, соответствовать одобряемым в обществе этическим нормам.

В то же время, поскольку взаимоотношения руководителя и подчиненных являются двусторонним процессом, важно, чтобы и руководитель по отношению к своим подчиненным, и подчиненные сотрудники по отношению к своему руководителю придерживались определенных этических правил поведения.

К сожалению, несоблюдение субординации между руководителем и подчиненными нередко приводит к нарушению и искажению нравственных принципов и норм в общении: сотрудники проявляют лесть, угодничество, лицемерие перед начальством, а руководитель – высокомерие, чванство, хамство перед своими подчиненными. Возникает ситуация нравственного конфликта.

В Большой психологической энциклопедии констатируется, что «конфликт (от лат. *conflictus* – столкновение) – это актуализированное противоречие, столкновение противоположно направленных интересов, целей, позиций, мнений, взглядов субъектов взаимодействия или оппонентов (от лат. *opponentis* – возражающий) и даже столкновения самих оппонентов»¹.

Конфликт – это всегда наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия. Действия сторон конфликта направлены на нанесение какого-либо ущерба противоположной стороне.

Всякий реальный конфликт представляет собой сложный динамический процесс, включающий следующие основные стадии:

- предконфликтная ситуация – возникновение объективных причин конфликта;
- конфликтное взаимодействие – инцидент или развивающийся конфликт;
- разрешение конфликта (полное или частичное).

Конфликты многообразны и бывают политическими, социально-экономическими, национально-этническими, духовно-культурными, бытовыми, производственными, семейными, нравственными и т. д.

По сравнению с конфликтами, развитие которых побуждается социально-политическими и социально-экономическими потребностями и интересами, конфликты, возникающие в морально-психологической сфере, имеют наиболее выраженный морально-нравственный и идеологический характер. В них сталкиваются различные, в том числе противоположные, системы ценностей. Такие конфликты называют ценностными конфликтами или нравственными (моральными) конфликтами.

В энциклопедическом словаре по психологии и педагогике нравственный (моральный) конфликт определяется как «конфликт, возникающий на основе нравственного противоречия в социальной сфере или в сознании индивида и заключающийся в противодействии сто-

¹ Большая психологическая энциклопедия: более 5 000 психологических терминов и понятий / А. Б. Альмуханова, Е. С. Гладкова, Е. В. Есина [и др.]. М.: Эксмо, 2007. 544 с.

рон, мнений, оценок, ценностных ориентаций, имеющих выраженный нравственный компонент»¹.

Все нравственные конфликты можно разделить на внутренние и внешние.

Внутренние нравственные конфликты – это глубокая внутренняя борьба мотивов и чувств на уровне индивидуального морального сознания личности. Наиболее частые внутренние конфликты: между моральными чувствами и рассудком, интеллектом; долгом и желаниями; возможностями и стремлениями.

В ряде случаев неразрешенный внутренний конфликт может явиться поводом для возникновения внешнего нравственного конфликта, причиной которого является противоречие в направленностях и ценностных ориентациях отдельных личностей, групп и общества.

Наличие нравственного конфликта в коллективе всегда рассматривалось как нежелательное явление, которого следует по возможности избегать, как признак неэффективной деятельности служебного коллектива и плохого управления.

Некоторые нравственные конфликты не только допустимы, но и могут быть полезными, так как позволяют вскрыть в служебном коллективе существующие проблемы, различные точки зрения и выработать компромиссное решение; способствуют объединению членов коллектива и улучшению взаимоотношений; стимулируют активность членов коллектива и формируют готовность к переменам. Именно поэтому нужно научиться управлять нравственным конфликтом, а не подавлять его.

От уровня эффективности управления нравственным конфликтом зависит то, каким он будет: функциональным – повышающим результативность деятельности служебного коллектива или дисфункциональным – приводящим к ее снижению.

¹ Конфликт моральный. Энциклопедический словарь по психологии и педагогике // academic.ru: сайт. URL: https://psychology_pedagogy.academic.ru/8353/КОНФЛИКТ_МОРАЛЬНЫЙ?ysclid=16v7iisqlw901065169 (дата обращения: 19.08.2022).

Для управления нравственными конфликтами и их купирования посредством устранения причин и возможностей совершения аморальных (незаконных) действий членами служебного коллектива необходима разработка нравственных стандартов поведения.

Единые этические нормы, правила и требования к служебному поведению современных полицейских изложены в Кодексе.

Предупреждение или стимулирование нравственного конфликта – это деятельность, направленная на недопущение его возникновения или на его провокацию, вызов. Она основывается на полученной в процессе прогнозирования информации о причинах и функциональной направленности зреющего конфликта.

Предупреждение предпринимается по отношению к назревающим деструктивным нравственным конфликтам. Предупредить конфликт гораздо легче, чем его конструктивно разрешить, поскольку для этого требуется меньше затрат сил, средств и времени.

Стимулирование используется, если прогнозируется нравственный конфликт конструктивной направленности. В этом случае руководитель должен быть функционально готов к управлению конструктивным конфликтом.

Регулирование нравственного конфликта – это деятельность, направленная на ослабление и ограничение возникшего конфликта, обеспечение его развития в сторону разрешения.

В процессе регулирования необходимо провести работу по признанию конфликта сторонами, а также по соблюдению ими установленных правил конфликтного взаимодействия. Руководитель обязан создать соответствующую структуру по урегулированию конфликта.

Разрешение нравственного конфликта – это заключительный этап управления конфликтом, деятельность, направленная на его завершение.

В психолого-педагогической литературе выделяются три основные группы методов разрешения нравственных конфликтов: внутриличностные, структурные и межличностные.

Внутриличностные методы направлены на формирование умения определить собственную позицию, лежащую в основе принимаемого решения, организовать свое собственное поведение, выбрав правильные варианты поступков.

Существуют также вариации внешних (сторонних) форм купирования конфликтных ситуаций, а именно: уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс, сотрудничество. Для того чтобы определить, какую методику целесообразно применить для примирения сторон, необходимо уяснить поведение сторон во время конфликта, их умение либо разумно уклониться от конфликтного взаимодействия, либо сдержанно разрядить обстановку.

Чем более убежденным будет сотрудник в правоте осознаваемых им моральных требований, тем более прочной будет его позиция. Помочь ему в этом должна нравственная ответственность, превращающая убеждения в мотивы поведения, ставящая поведение под контроль собственного сознания, чести, достоинства, стыда, совести. Данные нравственные механизмы побуждают сотрудника к действию в строгом соответствии с законом во имя сочетания личных (профессиональных) и общественных интересов.

Глава 4. Взаимоотношения начальника и подчиненного в служебном коллективе органов внутренних дел

Руководители и подчиненные являются основными элементами системы управления. Их действия определяют организацию управления и оказывают решающее влияние на результаты любой управленческой структуры.

Отношения между руководителем и его подчиненными неравны. С одной стороны, они основаны на подчинении, т. е. субординации, когда младшие сотрудники с точки зрения ранга и статуса строго подчинены начальникам разного уровня, с другой – на этическом мышлении общества, его ментальности, традициях и историческом опыте различных социальных групп и классов.

На каких этических принципах должны основываться отношения между начальством и подчиненными?

Во-первых, это заключается в признании и защите прав человека, гражданских прав и свобод. Каждый сотрудник является независимым лицом, равным работодателю и руководителю. Во-вторых, нарушение прав низших должностных лиц вызывает моральное сопротивление, что приводит к снижению эффективности в работе и службе и конфликтности.

Все отношения всегда должны основываться на принципах, выраженных в абсолютном предписании Иммануила Канта, изложенном в основном законе его этики. Оно имеет две формулировки: «...поступай только по такой максиме¹, относительно которой ты в то же время можешь желать, чтобы она стала всеобщим законом»² и «...поступай так, чтобы ты никогда не относился к человечеству, как в твоём лице, так и в лице всякого другого, только как к средству, но всегда в то же время и как к цели»³. Все люди, независимо от положения и звания, должны поступать с другими так, как они хотели бы, чтобы поступали с ними. Им не следует рассматривать другого человека как средство

¹ Максима – высший принцип, высшее правило.

² Кант И. Основоположения к метафизике нравов // Сочинения: в 4 т., на нем. и рус. яз. Т. 3 / подгот. к изд. Н. В. Мотрошиловой, Б. Тушлингом. М., 1997. С. 143.

³ Там же. С. 169.

для извлечения личной выгоды, т. е. поступки каждого должны быть эталоном человеческого поведения.

Принципы построения отношений в коллективе:

- гуманитарные принципы;
- принцип правосудия;
- принцип ответственности;
- принцип законности.

Для реализации этих правил необходимо соблюдать определенные этические нормы официального поведения:

- 1) у всех одинаковая мораль;
- 2) последовательность слов и действий (нет ничего более оскорбительного для лидера, чем его непоследовательные слова и действия);
- 3) ответственное лицо должно обращать внимание на подчиненных (знать их дни рождения, важные события в их семьях, состояние здоровья и т. п.);
- 4) по отношению к подчиненным ответственному лицу надлежит проявлять максимально корректное, вежливое и обходительное поведение.

Лицо, ответственное за официальные отношения и подчиненных, придерживается общепринятых стандартов и этических принципов. Эти нормы и правила основаны на принципах альтруизма, уместности и эстетической привлекательности, что означает взаимную доброту, понимание, внимание к другим, чувства и дух сотрудничества.

Отношения между начальством и подчиненными и сопутствующие им моральные отношения играют особую роль в коллективе. Они определяются такими понятиями, как «этика лидера» и «этика подчиненных». Этика – это философская наука, но здесь она относится к практике этических отношений между начальством и подчиненными, Кодексу профессиональной этики, регулирующему их общение и действия, моральному атрибуту, который они имеют или должны иметь.

Поскольку руководитель – это профессия (более того, одна из самых сложных профессий), к этике руководителя следует относиться как к фундаментальному элементу профессиональной этики и общего понятия «руководитель». Человек, отвечающий за отдел, отделение или службу, командир подразделения являются профессионалами своего дела, имеют большой профессиональный опыт и специальные

знания, поэтому их статусное положение определяется должностью, званием и кругом тех полномочий, которыми они наделены, как должностные лица, специалисты-управленцы.

Профессиональная этика сотрудников полиции отражает различные уровни развития моральных знаний и этические требования к разным профессионально-ориентированным по направлениям правоохранительной деятельности группам. Таким образом, те, кто отвечает за соблюдение закона, в первую очередь отвечает за конкретное выполнение общих этических требований общества. Это не только руководители, но и любые другие специалисты в области следствия, оперативно-разыскной деятельности, экономической безопасности, безопасности дорожного движения, криминалистики, процессуального права и т. д.

Разъясняя общее содержание этических догм, профессиональная этика определяет этическую ситуацию в конкретной сфере деятельности сотрудников правоохранительных органов, необходимость соблюдения этических требований в служебной деятельности, признание профессиональной репутации руководителя в той или иной сфере правоохранительной практики, понимание значимости своего труда и профессиональную ответственность за его результат.

Важной составляющей деталью, определяющей особенности и качество управленческой деятельности руководителя, является этикет, подразумевающий уважительное отношение к подчиненным.

Руководителю в работе необходима терпимость и внимание к потребностям подчиненных. Чем больше тепла и заботы возникает в процессе взаимодействия, тем легче им будет найти способ достичь взаимопонимания. Считается, что между начальством и подчиненными должно быть расстояние, а хорошее общение и требования несовместимы. Однако практика показывает, что демократичный характер отношений между начальником и подчиненными не мешает общему делу, а наоборот, способен сплотить коллектив, создать команду, которую можно объединить общими задачами. Здесь речь идет не о попустительстве, а о деловых отношениях, основанных на взаимном уважении. Любое поведение начальника со стороны подчиненного рассматривается не только как отношение одного человека к другому, но и как поведение человека, обладающего властью над другими.

Так, личная предвзятость, излишние придирки со стороны начальника к любому члену служебного коллектива не должны выражаться проявлением такого поведения, которое иначе как отвратительным назвать нельзя, поскольку его могут воспринять как противопоставление личным, профессиональным и другим человеческим качествам подчиненного. В противовес этому личную дружбу между руководителем и подчиненными не следует переносить в сферу официальных отношений. Если руководитель создает формальные отношения, основанные на личной симпатии, он никогда не добьется высокого авторитета и уважения. Поэтому начальнику необходимо быть реалистичным по отношению к подчиненным и следить за своим поведением. Он обязан всегда помнить о стандартах своей управленческой роли и следовать им в любой ситуации.

Работа каждого руководителя, особенно руководителя правоохранительных органов, приводит к расходованию нервной энергии и сказывается на его деятельности. Однако руководитель любого уровня должен быть вежливым, правдивым и мудрым. У него могут случаться перепады настроения и самочувствия, неприятности и трудности, но его служебное положение требует от него учтвого, осторожного и гармоничного общения с людьми в любой ситуации. Он обязан сохранять самоконтроль даже в самых трудных служебных ситуациях, грозящих обрушить благоприятный морально-психологический климат коллектива.

Хороший руководитель не имеет привычки навязывать свое поведение и желания подчиненным через гордость, высокомерие, раздражительность, обаяние и собственную силу. Волевой контроль управленца за своим эмоциональным состоянием от момента принятия решений до постановки конкретных задач подчиненным крайне важен, потому что импульсивность не всегда рационально срабатывает. Умение подавлять раздражительность является положительной чертой опытного руководителя, поскольку это, в свою очередь, помогает избежать возможности оскорблять подчиненных, унижать их личное достоинство и честь.

Под влиянием эмоционального фона охваченный потоком чувств человек часто неверно понимает и истолковывает факты. Иногда в порыве эмоций он может сказать или сделать то, чего никогда не смог бы сделать в спокойном состоянии. Лучший выход в такой

ситуации – уметь признать свои ошибки. В результате авторитет и власть не пострадают. Хуже когда совершивший ошибку «власть предержащий» человек, руководствуясь высокомерием и ложным стремлением самоутвердиться даже в ситуации тактически проигрышного «самозакапывания», не только не извинился, но и усугубил ситуацию своим упрямством и отстаиванием заведомо неверной позиции, которую он занял изначально.

Результатом несдержанности и раздражительности руководителя обычно является невыносимая ругань и грубость, неприемлемые при любых обстоятельствах и в любой форме. Крики и оскорбления никогда положительно не влияли на благоприятную обстановку и нормальные отношения в коллективе. Психологи утверждают, что команда, отданная уверенно тихим, уважительным тоном, более эффективна, чем команда, отданная в состоянии возбуждения, сопровождаемая осуждением или упреками. Тогда подчиненный не принимает во внимание причину проблемы, а думает только о том, что его достоинство ущемлено, обида пересиливает деловой подход к решению этой проблемы.

В практике делового общения всегда существуют неизбежные стандартные ситуации, для которых и вырабатывают формы и правила поведения. Этот свод правил является этикетом делового общения, который очень важен для сотрудников полиции, проходящих службу в органах внутренних дел в качестве руководителей и подчиненных. В процессе служебной деятельности у представителей полицейского сообщества сложились определенные формы общения начальника и подчиненного, устоявшиеся и проверенные временем. К ним можно отнести представление, приветствие, обращение, распоряжение, наказание, критику, поощрение, общение, совещание, увольнение.

Представление. Данная разновидность общения начинается с формального знакомства, а по прибытии на новое место службы и назначении на новую должность – с представления. Немаловажное значение в этом случае имеет уже упомянутый выше принцип субординации, его называют еще принципом подчинения. В общественной этике он обычно является главным принципом гендерных и возрастных различий, а в формальных деловых или служебных отношениях учитывается еще и статусное положение. В соответствии с данным принципом младших представляют старшим, мужчину представляют

женщине, а вновь прибывших сотрудников – коллективу. При самопредставлении мужчины встают, женщины могут не вставать, если перед ними человек не преклонного или почтенного возраста и не высокопоставленное должностное лицо. Во время официального представления необходимо указать полное имя человека, должность и его звание (академическое или военное), если оно имеется. После представления разговор всегда начинается старший по статусу.

Приветствие. Традиционно принято приветствовать друг друга легким поклоном, который обозначается наклоненной головой, словами, выражающими приветствие («Здравствуйте!», «Здравия желаю!», «Привет!», «Доброе утро! (день или вечер)», может подаваться команда для демонстрации коллективного приветствия: «Смирно!» или «Товарищи офицеры!», после которой все встают и принимают стойку «смирно»), и в некоторых случаях рукопожатием.

Согласно этикету использование устного приветствия подчинено определенному канону: подчиненный первым приветствует начальника, при одинаковом статусном положении младший первым приветствует старших, а мужчины – женщин. Если быть менее консервативным, то в оценке этикета приветствия руководствоваться необходимо правилом: «Первый, кто поздоровался, – это вежливый и воспитанный человек».

Первое, что нужно сделать, входя в помещение – это поздороваться, независимо от ситуации и статуса; если там много людей, просто ограничиться одним поклоном. Когда высшее руководство входит в кабинет, его надо приветствовать стоя, так же поступают, когда в кабинет входит сотрудник-женщина или пожилой коллега. Начальник не должен в каждом случае ждать приветствия подчиненного, он может поздороваться и первым, выразив приветствие не только словесно, но и жестом, мимикой, улыбкой. Это не ослабит его авторитет. Принцип подчиненности может быть в некоторой степени ослаблен по инициативе начальника (показать свое расположение, признать заслуги, быть благодарным), но не наоборот. Руководитель, если считает нужным, первым протягивает руку подчиненному для приветствия. Подчиненный, несмотря на свой возраст, не должен первым протягивать руку начальнику.

При встрече с людьми одного и того же официального статуса мужчины пожимают друг другу руки, а женщины свободно обмениваются

рукопожатиями. Рукопожатие не должно быть слишком долгим, интенсивным или медленным. В случае близких отношений или статусного равенства возможно двустороннее рукопожатие. При встрече с коллегами женщина первая протягивает руку, в противном случае вам не следует проявлять инициативу. Необязательно снимать перчатки при рукопожатии, но если другие уже сделали это, вам необходимо последовать примеру. Тот факт, что женщина может снять перчатки, является признаком глубокого уважения, например, для приветствия пожилых людей.

Приветствие рукой, вытянутой к подчиненному ладонью вниз, или кончиками пальцев обозначает чувство статусного превосходства и пренебрежения, поэтому считается неуместным. Традиционный этикет не позволяет протягивать руку для приветствия через стол или порог, но современная церемониальная практика отказывается от этих условностей и приветствие рукопожатием через препятствие может осуществляться. Во всех случаях официальный этикет рекомендует здороваться с коллегами, даже если поступки кого-то из них вам не нравятся, вы считаете чье-то поведение неприемлемым и неприятным, вызывающим раздражение.

Церемония приветствия – это не только знак уважения к окружающим, но и признак самоуважения, порядочности. Оно свидетельствует о том, что мы не позволяем себе опускаться до уровня бестактности, высокомерия и непочтительности. Не принимать протянутую руку означает оскорблять человека, поэтому это может быть сделано только в исключительных обстоятельствах с участием крайне недостойных людей, которые ранее скомпрометировали себя непозволительными, неблагоприятными поступками, выходящими за пределы морали и права. Всегда необходимо стремиться сохранять самоуважение, но иногда лучше выбрать нейтралитет, чем подчеркнуто унижать других, даже «нерукопожатных» коллег.

Обращение. Суть обращения раскрывается через призму взаимоотношений, порождающих социальные права и обязанности между обращающимся (говорящий, просящий, адресант) и реципиентом (слушающий, получающий, адресат). В то же время форма обращения, ее подача должны соответствовать социальному и профессиональному статусу, полу и возрасту участников отношений. В обществе сложи-

лись достаточно устойчивые правила обращения, ставшие нормативным образцом этикета:

- в национальной практике наиболее приемлемой формой обращения является обращение по имени и отчеству, если ситуация не такая официальная, формальная или торжественная;

- слова «товарищ» или «товарищи» применяют в силовых, военизированных социальных структурах (вооруженные силы, правоохранительные органы, специальные службы);

- обращения «дамы» и «господа» используются в основном для обращения к иностранцам (в современных условиях эти обращения применимы и в отношении соотечественников, но при этом в подчеркнуто формальной, торжественной обстановке, при обращении к высокопоставленным должностным лицам высокого статусного ранга к уместно-произносимым словам «господин» – «госпожа» целесообразно добавлять наименование должности или фамилии);

- обращение «гражданин» – «гражданка» обычно используется только в речи в чисто формальном и официозно-служебном стиле применительно к ситуациям с правовыми отношениями между людьми;

- называть незнакомых людей «мужчиной» и «женщиной» неуместно и считается недобрым знаком, поэтому в этом случае лучше называть их на Вы – это прилично и вежливо.

В повседневной жизни принято считать, что обращение на Вы следует адресовать пожилым людям, представителям более высокого социального статуса, незнакомым людям. На ты обычно обращаются к детям до 12–16-летнего возраста, родственникам, близким друзьям и знакомым. Однако этика официальных и деловых отношений вносит в эти нормы несколько важных дополнений.

В официальных отношениях между начальством и подчиненными, между сотрудниками все должны называть друг друга на Вы, по имени и отчеству. Необходимо иметь в виду, что руководители, у которых хорошие межличностные отношения с сослуживцами, на официальных мероприятиях с подчиненными также должны следовать тем же правилам формального обращения. Есть исключения из обязательства называть подчиненных и коллег на Вы, а также по имени и отчеству:

- сложившаяся в служебном коллективе традиция – обращаться по имени и на ты;

- неформальный характер обращения во внеслужебное и личное время;

– при хороших личных отношениях в отсутствии других подчиненных;

– коллеги с таким же официальным статусом стараются установить дружеские личные отношения в неформальной обстановке.

Во всех остальных случаях «тыканье» приводит к фаворитизму, вульгарности, пошлости, неповиновению, негативно влияет на морально-психологическую атмосферу в коллективе подразделения, нарушает субординацию, приводит к фамильярности и панибратству. При обращении важно помнить имена и отчества сослуживцев, подчиненных, произносить их, обращаясь к каждому из них. Это отличный способ проявить доброту, уважение, заботу и искренность своих намерений в отношении подчиненных и сослуживцев.

Распоряжение. Указания являются инструментом для работы руководителя. Решение ответственного лица может быть адресовано подчиненным по-разному: в виде приказов, инструкций и просьб. Всякий раз, когда руководитель формулирует распоряжение подчиненным, он сталкивается с выбором между приказами, инструкциями и требованиями, основанными на официальном, профессиональном или личном авторитете.

Чтобы выстроить качественную управленческую вертикаль, руководителю бывает недостаточно опереться только лишь на собственный авторитет. Практика управленческой деятельности отмечает, что в тех случаях, когда это необходимо по юридическим причинам, в особых существенных или исключительных случаях, в тех случаях, когда дисциплина подчиненных низкая и отклонение от принятого решения недопустимо, уместно распоряжение в форме приказа.

Кроме того, руководителю нельзя забывать, что недостатком метода командного управления является подавление инициативы исполнителя, освобождающее его от личной ответственности за ситуации, которые не отражены в приказе. При этом подчиненный вынужден действовать операционально и шаблонно (а значит, не всегда производительно), в условиях, исключающих выстраивание уважительных и доверительных отношений с руководителем. Поэтому авторитарный метод управления не следует эксплуатировать в качестве основного, его можно использовать только в исключительных случаях.

Официальный этикет рекомендует избегать формы приказа во всех случаях, когда требуется дать указание в форме просьбы. Подчиненные

считают, что просьба лучше, чем приказ, так как в его основе лежит стремление к сотрудничеству, основанному на взаимном доверии; способность проявлять активность и инициативу, необходимые при выполнении поручения. Распоряжение, выраженное в виде просьбы, должно стимулировать проявление и раскрытие потенциальных творческих возможностей подчиненных и способствовать превращению их в единомышленников и союзников руководителя.

Эксперты в области управления обращают внимание на то, что задачи, которые напрямую не входят в сферу ответственности подчиненных, должны формироваться только в виде просьбы. В то же время, если цель решения не является служебной тайной, то исполнителю необходимо объяснить важность мер, принятых в рамках изложенных поручений, так как их успешная реализация будет положительно сказываться на служебной деятельности коллектива подразделения и способствовать повышению профессионального имиджа сотрудников.

Наказание. Оценка эффективности выполнения должностных обязанностей подчиненными, а в некоторых случаях и наказание за их ошибки являются неотъемлемой частью официальных отношений. Порядок наложения санкций определяется действующим законодательством, некоторые санкционные регламенты прописаны в законных или подзаконных нормативных правовых актах. Руководителям важно помнить об этических принципах при выполнении этих действий, так как бездумное введение санкций может разрушить морально-психологический микроклимат служебного коллектива. Эксперты по этике рекомендуют придерживаться следующих правил:

- чтобы определить степень вины подчиненного, необходимо выяснить, кто им руководил и каким образом, а также роль каждого звена в отсутствии желаемого результата при некачественном выполнении поставленной задачи;

- действия, которые кажутся неправильными и требующими формального наказания, могут быть мотивированы справедливым и благородным этическим содержанием, поэтому необходима всесторонняя оценка действий и мотиваций в поведении подчиненных;

- если просчет на работе вызван неприемлемым и неподобающим поведением самого руководителя, то это должно быть немедленно публично признано, в таком случае авторитет руководителя только укрепитя;

– наказание должно соответствовать тяжести проступка сотрудника, но не порождать у него ожесточения и не вызывать реакции озлобления из чувства несправедливости;

– следует проявлять особую осторожность при наказании новых сотрудников (в этом случае рекомендуется в частном порядке лично высказать свои претензии, сделать замечание без присутствия посторонних, чтобы помочь подчиненному сотруднику правильно понять ситуацию и сделать верные выводы);

– начальнику непозволительно жаловаться на своих подчиненных и обвинять их во всех неудачах. Это не соответствует правилам служебного этикета и считается неэтичным поступком;

– наказания нельзя применять часто, иначе они потеряют смысл – у нарушителя возникнет обратный эффект безразличия, укрепитя осознание постоянной виновности, что лишит его трудовой мотивации;

– предъявление единых требований ко всем сотрудникам и работникам – важнейший принцип этики в официальных отношениях. Двойные стандарты недопустимы, поскольку разделение коллектива на «своих» и «чужих» негативно сказывается на выполнении служебных задач, разрушает сплоченность и создает предпосылки для конфликтных ситуаций;

– следует отметить, что наказание должно быть направлено не на личность сотрудника, а на его неблагоприятный поступок.

Если вина подчиненного очевидна, то и в этом случае самый острый разговор не должен проходить в резкой форме и напоминать «базарный» разнос. Чтобы связать суровость наказания со степенью вины, необходимо отличать строгость и требовательность от резкости и придирчивости. Очень важно помнить разницу между взысканием, объявленным один на один в кабинете начальника или подчиненного, и взысканием, наложенным в присутствии коллег и других сотрудников. Публичность наказания морально и психологически невыносима, она подавляет, угнетает и не всегда приводит к ожидаемому результату.

При применении наказания важно, чтобы начальник был вежлив и корректен. Целесообразнее сначала поговорить о некоторых положительных качествах виновного сотрудника, а затем уточнить характер нарушения и объяснить обоснованность, степень строгости меры наложенного взыскания. Необходимо помнить о немаловажном прин-

ципе в работе с подчиненными: чем больше руководители полагаются на активные и неформальные средства общения с людьми, тем меньше требуется административных и дисциплинарных ресурсов для санкций.

Критика. В арсенале руководителя всегда есть необходимость использовать критические замечания в оценке труда подчиненных. Недовольство качеством работы может быть облачено в форму критики. Мотивы, аргументы, приоритеты, тон голоса в этот момент могут принимать разные формы. По мнению экспертов, с точки зрения создания или сохранения здорового морально-психического климата в коллективе наиболее эффективной формой негативной оценки является правдивая (а не субъективная), доброжелательная (а не злобная), тактичная (а не оскорбительная) критика.

Можно выделить следующие разновидности критики:

- предвзятая критика как месть за прошлые обиды или попытка оправдать себя и через осуждение переложить вину на других перед лицом сослуживцев;

- превентивная критика, по мнению некоторых начальников, выполняет профилактическую функцию, взбадривает подчиненных и настраивает их на «деловое отношение» к работе и службе, а также дисциплинирует сотрудников;

- формальная критика официально используется в отчетах, докладах, чтобы создать картину несуществующей реальности, ее цель – скрыть и оправдать неприглядную объективность;

- преувеличенная критика используется для создания показательной картины безжалостной и беспощадной борьбы с упущениями по службе и недостатками в работе;

- наступательная и агрессивная критика используется для упреждающей нейтрализации предполагаемых выступлений критически настроенных сотрудников, готовых правдиво характеризовать положение дел в подразделении и принципиально оценивать роль руководства;

- преувеличивающая критика – когда дело доходит до обвинений в адрес простых и честных сотрудников. Им ставятся в вину их незначительные ошибки и недопонимание как основные причины всех ошибок и просчетов служебного коллектива. Есть известные выражения на эту тему: перекладывать с больной головы на здоровую, раздувать до небес.

Необходимо помнить, что объективная и заслуженная критика с пониманием воспринимается подчиненными. Она может быть эффективной силой в борьбе с негативными последствиями только в том случае, если она соответствует основным требованиям к ней.

Критика должна быть:

- практической и объективной;
- дружелюбной, учитывать положительные человеческие качества и сильные профессиональные стороны того, кого критикуют. Ее цель – улучшить его, дать возможность исправиться и избежать повторения совершенных ошибок;
- конкретной и предметной. Оцениваются дела, поступки, профессиональные опыт и знания, а не личностные характеристики, вкусы и физические недостатки. Иначе критика только навредит, вызовет раздражение, озлобленность и гнев.

Кроме того, непроверенные, неподтвержденные факты, предположения не могут быть основой для критики. В критике необходимо учитывать способ ее преподнесения, принимая во внимание психологическую предрасположенность критикуемого воспринимать ее. Один человек резко реагирует на критику, но быстро успокаивается и приходит в норму. Другого «нельзя трогать» в силу взрывного характера, здесь требуется больше деликатности и такта. Третьему, как говорится, с гуся вода, и только терпение, педагогические навыки и опыт руководителя помогут достичь желаемого в критике. Болезненная реакция четвертого из-за повышенной чувствительности, мнительности и внутреннего переживания нуждается в отеческом подходе: мягком и ненавязчивом совете, предложении помощи и только наедине.

Поощрение. В практике управления очень важны похвала и поощрения. Величайший немецкий писатель, поэт, драматург, мыслитель, философ, живший и творивший в эпоху Нового времени, Иоганн Вольфганг фон Гёте (1749–1832) писал: «Поучения значат много, но поощрение – все... Поощрение после порицания подобно солнцу после дождя»¹. Нельзя забывать об интерактивной возможности слова вдохновлять (на профессиональный рост, творческий подход

¹ Шатров П. Золотые зерна мудрости // Библиотека soteria.ru: сайт. URL: <http://soteria.ru/s3938/574/> (дата обращения: 19.08.2022).

к работе, верность и преданность в служении Отечеству) и стимулирующей сущности поощрения вознаграждать (за трудолюбие, усердие, старание, плодотворную результативность в работе). Недаром американский педагог, психолог, писатель Дейл Карнеги (1888–1955) советовал по этому поводу: «Шире пользуйтесь поощрением. Сделайте так, чтобы недостаток выглядел легко исправимым, а дело, которым вы хотите его увлечь, легко выполнимым»¹.

Эксперты по этике выделяют следующие основные правила этикета поощрения:

1. Для достижения цели вознаграждение должно быть конкретным. Меры поощрения и порядок их применения изложены в Дисциплинарном уставе ОВД Российской Федерации².

2. Поощрять необходимо по результатам непосредственного труда при достижении цели, заслуживающего внимания, следуя русской поговорке «Дорога ложка к обеду».

3. Обращать внимание на любые успехи подчиненных и отмечать их, независимо от важности, как большие, так и маленькие, как личные, так и совместные коллективные.

4. Очень важно найти правильные и своевременные слова, чтобы признать успехи подчиненных.

5. Поощрение должно объявляться открыто в присутствии общест-венности, оно не требует тишины и уединения. Публичность поощ-рения порождает и вдохновляет общественный энтузиазм по отно-шению к коллегам, а их уважение очень ценно для человека. Поощ-рение – это ресурс, на котором базируются авторитет, уважение и признание.

Общение с подчиненными. Этикет общения руководителя с под-чиненными в основных случаях официальных отношений строится на определенных правилах. Знать, понимать и применять их обязаны и первые, и вторые.

¹ Карнеги Д. Как приобретать друзей и оказывать влияние на людей // edgarcaysi.narod.ru: сайт. URL: http://edgarcaysi.narod.ru/karnegi_kpd48.html (дата обращения: 19.08.2022).

² Гл. 5 Указа Президента РФ от 14 октября 2012 г. № 1377 «О Дисци-плинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации» // Кон-сультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_136541/?ysclid=lfwlzj4bws825246864 (дата обращения: 19.08.2022).

Если встреча и предстоящая беседа спланированы и назначены ответственным лицом, то необходимо предусмотреть и по возможности исключить посторонние телефонные звонки, неотложные проблемы и дела со стороны других сослуживцев, которые могут прерывать разговор или помешать ему. Как правило, такая встреча – это не пустое времяпровождение, а озабоченность руководства результатами и перспективами работы служебного коллектива или самого подчиненного. Руководитель достигнет должного эффекта, если с первых минут разговора создаст спокойную атмосферу взаимопонимания и доверия для снижения психологического дискомфорта и напряженности. В этом случае не рекомендуется спешить давать личную оценку результатам работы подчиненного. Лучший вариант – использовать вопросы, чтобы подвести его к самооценке. Непринужденность беседы и доброжелательный настрой начальника придадут уверенность подчиненному в своих профессиональных способностях и возможностях, будут способствовать раскрытию его творческих планов на службу и работу, а также помогут без потери самоуважения осознать свои ошибки и промахи.

Если в предстоящем разговоре заинтересован подчиненный и он записался на прием по личным обстоятельствам, то правила этикета рекомендуют ответственному лицу следующий вариант поведения:

- не рекомендуется акцентировать внимание на других вопросах во время личного приема сотрудников;
- на данный момент лучше переключить телефон на автоответчик и отложить текущие телефонные звонки;
- ни в коем случае не позволять сотруднику стоять во время беседы, а предложить ему сесть и расположиться за столом как можно удобнее;
- следует называть принимаемых сотрудников по имени и отчеству и сохранять лояльность во время разговора. Для этого до начала приема нужно составить список всех записавшихся на прием с указанием вопросов и проблем, предполагаемых к обсуждению;
- в ходе разговора нельзя демонстрировать занятость и отвлекаться на другие дела: читать документы, не относящиеся к предмету беседы; контролировать время, смотря на часы; прерывать собеседника на полуслове, не давая ему закончить свою речь. Это может быть истолковано как безразличие к насущным, жизненно важным проблемам подчиненного;

– чтобы вежливо и аккуратно намекнуть посетителю, что беседа окончена, руководитель демонстрирует это легким привставанием;

– если начальник встал, подчиненный тоже встает, независимо от того, завершена беседа или нет;

– если обсуждаемая проблема не решается положительно для подчиненного и он получает отказ, то руководитель должен обосновать его, причем не в категорично резкой форме, а мягко и деликатно;

– не рекомендуется одновременно осуществлять прием нескольких сотрудников, если они приходят на встречу в одно и то же время. У каждого есть право на обсуждение своих личных проблем в частном порядке, наедине, так как некоторые проблемы неуместно озвучивать в присутствии посторонних;

– руководитель при встрече должен внимательно слушать подчиненного, сохранять визуальный контакт «глаза в глаза», быть сосредоточенным на излагаемой им проблеме;

– проявлять понимание и сочувствие. Сотрудники приходят на прием с надеждой получить помощь, поэтому реакция руководителя на просьбу подчиненного должна носить участливый характер: это может быть поддержка или совет, профессиональная рекомендация, даже отказ, но убедительный и аргументированно обоснованный.

Совещание. Важной составляющей деловой культуры ответственного лица является соблюдение этикетных правил проведения совещания. Эксперты по этикету обращают внимание на рекомендации к данной форме общения между начальником и подчиненным.

Требования к руководителю:

1. Быть пунктуальным – своевременно и точно в обозначенный срок являться на мероприятие. Несоблюдение этого правила свидетельствует о неуважении к подчиненным.

2. Правила поведения регулируют тип приветствия, используемого руководителем. Рекомендовано несколько вариантов: при входе в помещение поздороваться вслух или кивком головы; поприветствовать присутствующих кивком головы и пожать руки двум-трем сотрудникам из ближайшего окружения; в отдельных случаях как знак глубокого уважения, внимания и признания начальник здоровается со всеми участниками совещания.

3. Обращаться ко всем на Вы. Никого не выделять, проявлять субординацию и равное отношение к участникам совещания.

4. При несоблюдении выступающим регламента руководитель вежливо и тактично напоминает ему о том, что его время подошло к концу и необходимо заканчивать выступление и делать выводы. Перебивать, останавливать и делать замечания по ходу выступления является признаком невоспитанности – моветоном.

Правила поведения на совещании распространяются не только на руководителей, но и на подчиненный личный состав. Ему также предписано:

- не опаздывать, вовремя приходить на совещание. В случае опоздания тихо войти в помещение без объяснения причины задержки и занять свободное место;

- не разговаривать с сослуживцами. Это проявление неуважения к оратору и слушающим сотрудникам;

- не смотреть на часы, отслеживая время, иначе возникнет впечатление, что вам неинтересно и вы демонстрируете пренебрежение к данному мероприятию;

- не спорить и не выяснять отношения на совещании;

- задавать вопросы или высказывать свое мнение по обсуждаемым проблемам только с разрешения руководителя;

- в случае необходимости уйти с совещания раньше, до его окончания, подчиненный ставит руководителя в известность об этом заранее или, не привлекая к себе внимания, уведомляет его переданной запиской;

- после слов начальника об окончании совещания подчиненные встают и выходят из кабинета руководителя. Если совещание проходило в другом помещении, то они покидают его только после того, когда из него первым выйдет начальник.

Увольнение. Причиной увольнения могут быть самые разные обстоятельства (сокращение рабочих мест, организационная реструктуризация, личные мотивы). Несмотря на это, подобная процедура является болезненной не только для сотрудника, подвергшегося ей, но и для всего подразделения в целом.

Основами деловой культуры предусмотрено в данном случае придерживаться следующих этических стандартов:

1. Накануне праздничных и выходных дней не сообщать подчиненному о принятом решении уволить его, чтобы не оставлять его на длительное время наедине со своими мыслями и переживаниями в состоянии смятения и неопределенности.

2. Ознакомить сотрудника с решением о предстоящем увольнении должен лично руководитель, не уполномочивая третьих лиц. Лучше это сделать в своем кабинете и наедине.

3. Извещение подчиненного об увольнении и последующая беседа не должны превышать 15–20 мин. Информация о предстоящем увольнении окажет негативное психологическое воздействие на сотрудника, поэтому его эмоциональное состояние не позволит ему дольше воспринимать и объективно оценивать все обстоятельства, объясняющие данную процедуру.

Этикет руководителя в общении с подчиненными – результат длительного отбора правил и форм наиболее целесообразного поведения, которое способствовало успеху в деловых отношениях. Если вы хотите установить в коллективе прочные деловые отношения на основе достаточно высокого авторитета руководителя, знание делового этикета обязательно.

Глава 5. Моральный выбор в поведении и деятельности сотрудников органов внутренних дел

5.1. Зависимость морального выбора от целей деятельности полиции и применяемых средств для их достижения

Общество не может существовать без постоянно действующего органа, который бы пресекал нарушения порядка и следил за его поддержанием. Полиция выступает важнейшим регулятором отношений, складываемых в обществе. Это могут быть как отношения отдельных граждан между собой, так и отношения между различными социальными группами. Полиция осуществляет свою деятельность в соответствии с принципами открытости, беспристрастности и законности.

Данные основополагающие принципы правоохранительной работы в идеале дают нам понимание того, что именно полиция сможет защитить как отдельного гражданина, так и общество в целом, независимо от своих субъективных чувств и желаний, а основываясь в первую очередь на нормах закона и понимании социальной справедливости.

Основной целью деятельности ОВД является пресечение преступных действий путем подавления сопротивления преступников, а в крайних случаях – путем их уничтожения. Поэтому, обеспечивая законность, правопорядок и общественную безопасность, защищая конституционные права граждан, сотрудники ОВД постоянно ставят под угрозу свою жизнь.

В связи с этим наличие высокоэффективных специальных средств и вооружения, а также обоснованное и грамотное их использование позволяют надежно обеспечить безопасность сотрудников полиции и граждан, максимально нивелировав риски для представителей органов правопорядка в решении оперативно-служебных задач, способствуют повышению морально-психологической устойчивости личного состава при возникновении ситуаций, требующих непростых нравственных оценок.

Анализируя практическую деятельность ОВД по противодействию и пресечению правонарушений, можно сделать вывод, что эффективно выполнять задачи личному составу удастся благодаря их твердым знаниям своих прав и обязанностей. Сотрудники полиции

должны быть готовы как психологически, так и физически оказать противодействие правонарушителям, что достигается высоким уровнем морально-психологической, огневой, физической, тактико-специальной подготовки, знанием и умением применения вооружения и специальных средств.

Одним из необходимых условий успешного выполнения служебных задач является правильное, умелое использование и применение специальных средств. При использовании специальных средств, состоящих на вооружении ОВД, сотрудники обязаны соблюдать порядок и знать основания их применения (в частности, особым образом регламентировано их использование в отношении беременных женщин и детей¹), а также не допускать причинения увечий и смерти правонарушителю.

Таким образом, приоритетным направлением применения специальных средств и средств защиты для сотрудников ОВД, выполняющих возложенные на них государством задачи и функции, остается сфера деятельности по обеспечению безопасности общественных отношений. В условиях возникновения групповых нарушений общественного порядка (массовых беспорядков) применение перечисленных средств в качестве необходимого инструментария, призванного подавить деструктивный потенциал антиобщественных сил, оказывается незаменимым.

Следует особо учесть, что специфика деятельности по обеспечению правопорядка в целом и при проведении массовых мероприятий в частности сопряжена со сложностью обязательного принудительного воздействия на граждан комплексом предупредительно-профилактических и организационно-распорядительных мер. ОВД, являясь основным субъектом обеспечения общественного порядка, как правило, выступают инициатором ряда организационных мероприятий, основное содержание которых состоит в первую очередь в создании наиболее благоприятных условий для обеспечения безопасности общества в целом².

¹ См.: Гусев А. Комментарий к Федеральному закону «О полиции» (научно-практический, постатейный). Ростов н/Д: Феникс, 2011. С. 221.

² См.: Медведев В. И., Косяченко В. И. Организация охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности при проведении массовых мероприятий. Волгоград: ВА МВД России, 2015. 92 с.

Вместе с тем необходимо учитывать соразмерность и минимизацию наносимого правонарушителям ущерба, по возможности избегая причинения летальных последствий в результате применения специальных средств, находящихся на вооружении органов правопорядка. И здесь сотрудник полиции, выполняя, например, мероприятия по пресечению массовых беспорядков, нередко оказывается в ситуации морального выбора, использовать или не использовать (либо «повременить» с использованием) те средства, которые он по закону может применить в отношении граждан, особенно если перед ним в «наэлектризованной» толпе оказываются старики, женщины и дети.

Промедление либо сознательный отказ от использования специальных средств и (или) оружия в сложных, морально тяжелых ситуациях во избежание резонансных разбирательств в дальнейшем, как следствие, может повлечь за собой возникновение рисков для жизни и здоровья самого сотрудника. В данном случае в центре рассмотрения находится ситуация, при которой сотрудник полиции, стремясь сохранить репутацию правоохранительных органов как представляющей государственную власть силовой структуры инициативно подавляет свойственный ему, как и обычному человеку, инстинкт самосохранения.

Обратная ситуация возникает, когда сотрудник, несмотря на риск оказаться в центре резонансного разбирательства со стороны так называемых сил общественности, в соответствии с имеющимися ведомственными инструкциями и иными нормативными правовыми актами, применяет физическую силу и специальные средства в отношении участников несанкционированных митингов и шествий. В данном случае крайне важно, если уж моральный выбор сотрудника пал на необходимость осуществления активной стороны действий, проявлять умеренность и соразмерность причиняемого им «оправданного» насилия. Главное, не увлечься нравственной допустимостью применения мер правового принуждения и удерживать себя в рамках минимизации оказываемого на правонарушителей воздействия.

Так, несанкционированные митинги в поддержку оппозиционных кандидатов на избрание в Мосгордуму в августе 2019 г. дали возможность либеральной общественности заочно осудить действия сотрудников ОМОН. Один из них при задержании и доставлении Дарьи Сосновской во время несогласованной акции на пр. Сахарова

10 августа ударил ее рукой в живот, а другой, неделей ранее, при задержании актера Павла Устинова (который смотрел в телефон и никаких противоправных действий не совершал) повалил последнего, но при этом сам упал и получил телесные повреждения в виде вывиха плечевого сустава. Вначале это дало основание следственным органам и судье Тверского районного суда г. Москвы квалифицировать действия Павла Устинова по ч. 2 ст. 318 УК РФ (применение опасного для здоровья насилия к сотруднику Нацгвардии) и осудить его на 3 г. 6 мес. лишения свободы, однако вследствие поднявшейся волны общественного протеста осужденный был отпущен на свободу.

Вместе с тем грамотное применение сотрудниками ОВД специальных средств является одним из основных способов повышения боеспособности подразделений ОВД и минимизации риска сотрудников, а также позволяет предотвратить нарушение общественного порядка, пресечь противоправные действия правонарушителей, обезвредить преступников. Так, отдельного упоминания заслуживает недавний пример героических действий со стороны простого инспектора ДПС из Перми лейтенанта полиции Константина Калинина, который, не считаясь с риском для собственной жизни, вступил в перестрелку с «пермским стрелком» Тимуром Бекмансуровым, устроившим охоту на людей с профессиональным тактическим карабином, и обезвредил его при помощи табельного ПМ. Поэтому граждане должны помнить, что в современной полиции всегда найдутся люди, которые незамедлительно придут на помощь в любой ситуации.

5.2. Возможность морального выбора в деятельности сотрудников полиции: следователей, оперативных сотрудников, участковых уполномоченных полиции, экспертов-криминалистов. Соотношение морального выбора и правовой регламентации поведения в деятельности сотрудников полиции

В силу многогранности и сложности общественных отношений их регулирование осуществляется всей совокупностью социальных норм: обычаями, моралью, религией, правом и др. Очевидно, что далеко не все общественные отношения могут быть урегулированы правом. Значительные «пласты» жизни людей (прежде всего, в частной сфере) лежат вне правового поля, но могут испытывать влияние

других социальных норм. Таким образом, право, не обладая монополией на социальное регулирование, регламентирует преимущественно стратегические, наиболее общественно значимые аспекты социальных отношений.

Будучи лишь одной из подсистем социального регулирования, право обладает своей особой спецификой в сравнении с религией, моралью, обычаем, корпоративными правилами и др. Вместе с тем все перечисленные разновидности социальных норм направлены на упорядочение общественных отношений, придание им стабильного, гарантированного характера. Ограничивая личную свободу индивидов, социальные нормы определяют пределы должного, возможного и запрещенного поведения.

Поступки любого человека (с точки зрения их соответствия морально-нравственным требованиям) – это результат его воспитания (в том числе и самовоспитания), а также предпринимаемых им психоволевых усилий¹. Как часто каждому из нас приходилось оказываться в ситуации, которая требовала выбора, от простых жизненных вопросов до сложных проблем, определяющих судьбу и затрагивающих интересы многих людей? Как поступить? Какой выбор сделать?

И если в жизни гражданского человека подчас оказывается широкий диапазон действий, которые он может осуществить в соответствии со своими взглядами на жизнь и собственную картину мира, то деятельность сотрудника полиции, как правило, пошагово регламентирована нормами закона или ведомственными инструкциями, диктующими ему стереотипный вариант служебного поведения. Большое значение, без сомнения, имеет и сама сфера профессиональной деятельности современных полицейских, которая может либо способствовать проявлению лучших моральных качеств человека, либо испытывать их на прочность.

Так, сотрудники полиции:

– законом наделяются властными полномочиями по отношению к гражданам вплоть до возможности применения к ним мер государственного-правового принуждения в части физической силы и специальных средств;

¹ См.: Шацкая Е. А. Этическое содержание служебной деятельности сотрудников полиции // Манускрипт. 2017. № 5. С. 114.

– вынуждены взаимодействовать с преступниками, а также категорией граждан, характеризующихся асоциальным поведением, которые либо сами готовы преступить нормы закона, либо вследствие виктимного поведения становятся жертвами преступлений;

– обязаны строго следовать приказам и (или) ведомственным инструкциям, что снимает личную ответственность за совершаемые правоприменительные действия, в том числе неоднозначные с точки зрения моральных оценок.

Отсюда в деятельности полицейского нередко возникают ситуации сложного морального выбора, когда ему необходимо руководствоваться или личными убеждениями, в соответствии с которыми он воспитывался на прежних этапах социализации, или сохранить свое лицо как профессионала, и не опозорить честь мундира. Влияние моральных норм особенно велико в ситуации «свободы усмотрения» сотрудника полиции, когда закон предполагает возможность того или иного его поведения. Именно здесь наиболее полно проявляются нравственные качества сотрудника полиции: насколько он способен правильно оценить ситуацию и принять решение на основе предписаний права, но с учетом требований морали.

Пример из полицейской практики: *в одном из районов города N-ска в темное время суток была совершена серия разбойных нападений на женщин. У них не просто отбирали личные вещи, но и нанесли тяжкие увечья (били арматурой по голове).*

Однако спустя какое-то время нашелся «народный мститель», который, оказавшись на месте очередного разбойного нападения, вступился за жертву и расстрелял из травматического оружия нападавших. Жертва прибывшим на место оперативникам описала стрелявшего, и те по словесному описанию установили возможного подозреваемого.

Производя обыск в его квартире, следователь обнаружил пистолет, который являлся единственной и важнейшей уликой в деле о расстреле разбойников, но, зная благородно-побуждающие мотивы содеянного, он незаметно изъяс «ствол», не приобщив его к протоколу обыска, и в тот же день выбросил в реку. Без данного вещественного доказательства и словесных признаний подозреваемого дело в отношении «ночного стрелка» распалось, и его отпустили на свободу.

Не будем при этом забывать о том, что первоочередная задача сотрудника полиции – стоять на страже закона, поэтому крайне

важно, чтобы у него не возникало сомнений в его справедливости и целесообразности. Однако избыточность правовых запретов, чрезмерная репрессивность законов, очевидно идущая вразрез с общественной этикой, подрывают моральный авторитет закона в глазах не только общества, но и самих сотрудников правоохранительных органов. Следовательно, от того, насколько поведение сотрудника полиции отвечает требованиям не только закона, но и нравственности, зависит оценка его деятельности гражданами, его моральный авторитет в обществе, которое хочет видеть в защитниках правопорядка не бездушных биороботов, а внимательных и отзывчивых «дядей Степ».

Более того, по поступкам одного сотрудника, действующего от лица государства, граждане судят о моральных качествах всех полицейских, о степени справедливости правовой системы. Поэтому такое большое значение имеет развитость моральных качеств личности сотрудника правоохранительных органов, его убежденность в важности и ответственности выполняемой социальной роли, знание особенностей ее выполнения, умение руководствоваться в профессиональной деятельности не только нормами закона, но и требованиями морали. Выполняя охранительную и воспитательную функции в современном обществе, сотрудники полиции всегда должны помнить, что они являются отправителями особенной благородной миссии «служить и защищать» и, по сути, эталоном благообразного поведения.

Исходя из изложенного выше, *моральный выбор* – это осознанное предпочтение человеком того или иного варианта поведения в соответствии с личными или общественными моральными установками. Свобода морального выбора при этом зависит от двух диаметрально противоположных жизненных позиций, которые завуалированно подталкивают человека к тому или иному варианту поведения.

Так, поведение человека с *фаталистической* позицией заранее детерминировано объективными обстоятельствами, а потому моральный выбор оказывается фикцией, ибо человек совершает те или иные поступки не в результате личных решений, а под давлением жизненной (профессиональной) необходимости.

Релятивисты, напротив, полагают, что человек абсолютно свободен в своем выборе, и никакие объективные обстоятельства не могут ограничивать его в этой свободе. Такая позиция делает выбор совер-

шенно произвольным, не учитывающим жизненные (профессиональные) реалии, а потому не всегда закономерным.

Например, в деятельности сотрудника подразделения уголовного розыска это может выражаться в том, стрелять или не стрелять в убегающего от него преступника. Предполагая, что все за него уже предreshено Законом о полиции в соответствующих главах и статьях, регламентирующих правовые основания применения огнестрельного оружия, сотрудник уголовного розыска с фаталистической жизненной позицией без раздумий стреляет вслед человеку, которого застал ночью неподалеку от места совершения тяжкого преступления. В то время как оперуполномоченный-релятивист перед тем, как у него возникнет искушение в описанной ситуации застрелить убегающего, и он, как следствие, нажмет на спусковой крючок, сперва задумается: «А что если данное преступление все-таки совершил не данный гражданин, а убегает он просто потому, что испугался ответственности за совершенное не им преступное деяние?».

В большинстве случаев поступок правоохранителя в той или иной морально сложной ситуации делается осознанно, и как было бы замечательно, если бы в каждом случае активная сторона действий полицейского сочетала бы как профессионализм, так и нравственную мотивацию, т. е. стремление поступить по-человечески. К сожалению, полицейская работа насыщена событиями, когда выбор приходится делать в ту или иную сторону – либо сохранить верность профессии и букве закона, либо не потерять человеческое лицо. Так, нередко случаи, когда виктимное поведение потерпевшего вызывает к последнему гораздо меньше сочувствия, нежели личность подозреваемого, который был буквально вынужден совершить преступление.

Пример из полицейской практики: *иногородняя девушка-студентка К., приехав в г. Н-ск для поступления в институт, сняла комнату в коммунальном общежитии. С первых дней к ней начал приставать сосед. Последний характеризовался в быту отрицательно, круглые сутки пьянствовал и дебоширил, имел ряд судимостей по тяжким уголовным статьям и освободился всего год назад. Поначалу девушка, оказываясь с Н. на общедомовой территории, могла давать ему отпор, либо ей в этом помогали иные жильцы, но однажды летом, когда все иные соседи по коммуналке разъехались, кто в деревню, кто на дачу, случилось непоправимое.*

Приехав домой с учебы, студентка прошла на кухню, где ей вновь повстречался Н., который вновь начал к ней приставать, К. сопротивлялась, но, когда он уже стал стаскивать с нее одежду, она схватила с кухонного стола нож и ударила его им в шею. Одного удара оказалось достаточно, чтобы Н. скончался от потери крови. В панике К. выбежала на улицу, и, добежав до близрасположенного опорного пункта полиции, рассказала о случившемся находившемуся там участковому. Тот был в курсе ситуации, поскольку на Н. и ранее обращались с жалобами жильцы, поэтому он пожалел девушку и решил ей помочь.

Отправившись на адрес, он инсценировал на кухне недавнее распитие Н. спиртных напитков с неким неизвестным лицом, с которым, дескать, у него в последующем и произошел конфликт, приведший к трагической развязке. Предварительно стерев все отпечатки пальцев девушки, которые она могла оставить на кухне, участковый убил с адреса, наказав К. молчать.

Специфика борьбы с преступностью нередко обуславливает ситуации, когда сотрудники правоохранительных органов в силу тех или иных причин не заинтересованы в познании всей совокупности возможных вариантов выбора, а ограничиваются познанием лишь некоторых из них, т. е. сознательно выбирают неведение. Например, следователь, выдвинув одну понравившуюся ему следственную гипотезу, не изучает другие, менее вероятные, на его взгляд, варианты совершения преступления. Однако в силу скрытого характера преступной деятельности те обстоятельства, которые представляются следователю несущественными, могут на самом деле оказаться наиболее значимыми, т. е. выбор, сделанный этим следователем, окажется неверным по его вине.

Если будет установлено, что выбор действия сделан правильно, но его осуществлению помешали объективные условия или условия, которые сотрудник полиции не мог предвидеть, нравственная оценка этих действий должна быть положительной. Отрицательной оценки заслуживают те ошибки в выборе, которые вызваны некомпетентностью морального решения, нецелесообразностью избранных средств. Конечно, трудно дать какую-то формулу определения значения того или иного поступка в рискованных или коллизионных ситуациях, но можно попытаться выяснить, правильный ли выбор сделал человек.

Если сотрудник полиции правильно соотнесет юридическую значимость своих профессиональных усилий с теми нравственными ориентирами, на которые он должен опираться в своей работе, неоправданного выбора в ситуациях, требующих от него должного морального выбора, будет меньше. Можно лишь, резюмируя изложенное, заключить, что в обоих описанных примерах из полицейской практики полицейские-фигуранты сохранили верность моральным убеждениям, но как профессионалы своего дела потеряли лицо. При этом те гражданские лица, преступные деяния которых оказались укрыты от законного разбирательства, попали в весьма неоднозначную ситуацию безнаказанности, которая может породить и нескончаемые угрызания совести, и даже совершение этими гражданами рецидивных правонарушений. Рассматривая морально-нравственную сторону описанных ситуаций, об этом тоже забывать не следует.

В связи с этим сотрудники полиции ни при каких обстоятельствах не должны потворствовать сокрытию преступлений, под какими бы благовидными предлогами они не совершались. Правильней было бы добиться максимальной реализации в отношении лиц, заслуживающих человеческой симпатии, механизмов уголовно-правового смягчения наказания – установить и расписать в составленном по делу обвинительном заключении благородный мотив, побудивший фигурантов совершить преступления, приобщить положительные характеристики данных лиц, отметить эмоционально-аффективное состояние последних и иные смягчающие вину обстоятельства, которые суд будет обязан учесть при вынесении приговора. Весь этот предусмотренный законом процессуальный инструментарий смягчения последующего уголовного наказания за содеянное виновными лицами может и должен быть задействован без ущерба для профессионального облика современных стражей правопорядка и репутационных рисков для всей правоохранительной системы.

Глава 6. Влияние морального фактора на профессиональное становление сотрудников полиции и эффективность выполнения ими служебных задач

6.1. Влияние специфики службы на состояние индивидуальной нравственности сотрудника, масштабы и характер его морального выбора

Что же такое нравственный облик современного полицейского? Нравственный облик – это черты характера человека, миропонимание, взгляды на окружающий мир и их соответствие нравственным законам. В него включаются все положительные черты характера, которые есть в человеке. Заслуга начала формирования в лице сотрудника полиции примера нравственного ориентира принадлежит министру МВД СССР Н. А. Щелокову. Вспоминается его знаменитый приказ от 3 июня 1969 г., которым он обязал всех милиционеров быть вежливыми при общении с населением. К сожалению, в 90-х гг. XX века результаты этого труда ушли в забвение. В те тяжелые для страны годы доверие к милиционерам сильно ослабло.

Постсоветские социальные, экономические, политические, правовые и духовные преобразования, расширение демократических начал в жизни нашего общества сопровождались развитием различных форм собственности, появлением капиталов, денежных и имущественных накоплений, влекущих за собой радикальное изменение криминальной обстановки, резкий рост преступности и иных правонарушений, упадок духовности среди значительной части граждан, увеличение проявлений правового и нравственного нигилизма. Возрастала масштабность преступности, ее организованность и профессионализм. Преступные действия приобретали характер исключительной общественной опасности и цинизма.

Описанные выше тенденции не оставили российским органам правопорядка выбора. XXI век начинается со сложной и кропотливой работы по восстановлению доверия ко всей правоохранительной системе. С масштабной реформой системы МВД России, осуществленной в 2011 г., перед ОВД были поставлены новые задачи, порождающие, в свою очередь, необходимость выбора иных приоритетных направлений как в служебно-оперативной деятельности, так и в подго-

товке кадров. В частности, это относится и к проблеме воспитания нравственных качеств у сотрудников ОВД, позволяющих образцово выполнять возложенные государством и обществом задачи. В современных условиях данные качества становятся важнейшими элементами их профессиональной компетентности.

На плечи сотрудников полиции ложится обязанность по обеспечению прав и свобод человека и гражданина, борьба с преступностью, также появляются новые функции по оказанию государственных услуг. Все это требует от сотрудников полиции высокой профессиональной подготовленности, которая зависит не только от качественного выполнения служебных обязанностей, но и от уровня нравственности полицейского. Следует отметить, что деятельность сотрудников ОВД неразрывно связана с функцией прямого взаимодействия с гражданами, которое из-за специфики работы происходит как с законопослушными гражданами, так и с правонарушителями. Исходя из этого, полицейские должны выступать эталоном нравственного воспитания для субъекта правонарушения.

Полицейский – это представитель органов государственной власти, с которым гражданам чаще всего приходится взаимодействовать. Предоставление обществом сотрудникам ОВД не только правовой, но и моральной санкции на проведение соответствующей деятельности по охране и защите прав граждан с использованием властных полномочий налагает на них (сотрудников) высокую ответственность за строгое и точное соблюдение законности, с одной стороны, и границ допустимости действий, связанных с выполнением служебных обязанностей, с другой стороны. И в том, и в другом случае речь идет о нравственных требованиях, предъявляемых к поведению сотрудников.

Поступая на службу в полицию, каждый гражданин обязан осознавать тот ответственный шаг, который он делает. Локомотивом его действий является патриотизм. Любовь к своей Родине служит фундаментом формирования его нравственного облика. Произносятся заветные слова присяги, человек посвящает жизнь служению своему народу. Чтобы осознать всю серьезность решения служить отечеству, сотрудник должен обладать определенной совокупностью личностных качеств.

Можно очень долго перечислять те качества, которые необходимо иметь полицейскому. Первым делом следует упомянуть про совесть,

вежливость, чуткость, бескорыстность, человеколюбие и т. д. В роли связующего звена между ними выступает *честь* сотрудника ОВД. Она для полицейского является его индивидуальной чертой и, бесспорно, нравственным стержнем. Данное внутреннее профессиональное качество отражает общественное признание деятельности конкретного сотрудника полиции. Честь выражается в добром имени, верности служебному долгу, нравственных качествах, личном авторитете, поддержания которых также требует профессиональная деятельность.

Не только во взаимодействии с гражданами проявляются нравственные качества, но и в работе с коллегами. Сотрудник полиции должен проявлять уважение к своим коллегам независимо от их должностного положения, специального звания и личностных характеристик, по возможности оказывая содействие в развитии и закреплении у товарищей по службе профессиональных качеств. С этической стороны современный полицейский должен стремиться не допускать критических высказываний в адрес коллег в присутствии третьих лиц. Помощь в нравственном развитии позволяет профессионально расти другим сотрудникам, укрепляя при этом общественное мнение о полиции в целом. Совокупностью этих трудов складывается общее мнение о деятельности ОВД.

Залогом должного исполнения служебных обязанностей является профессиональный психологический отбор кандидатов на службу. При поступлении на службу в ОВД каждый кандидат проходит обязательную проверку нравственного воспитания. Граждане, не прошедшие данное испытание, признаются негодными к службе. Однако и среди прошедших его встречаются те, которые отстают в нравственном развитии. Эта одна из основных проблем кадрового состава МВД России, которая распространена в рядах младшего начальствующего состава, а именно среди той категории стражей порядка, которые каждый день охраняют общественное спокойствие на улицах и площадях нашей большой страны.

Для решения данной проблемы необходимо развивать систему воспитательной работы среди сотрудников полиции. Осуществление этой функции, прежде всего, ложится на плечи непосредственных руководителей, а также сотрудников отделов морально-психологического обеспечения. Базовым правовым источником их деятельности является приказ МВД России от 25 декабря 2020 г. № 900 «Вопросы

организации морально-психологического обеспечения деятельности ОВД Российской Федерации». Каждый год в этой сфере делаются огромные шаги вперед на пути ее совершенствования. Одним из основных направлений деятельности является профессионально-нравственное воспитание, с помощью которого у сотрудников вырабатываются нравственные представления о службе, знание этических требований, навыки взаимоотношения с коллегами.

Нравственное воспитание вообще и *нравственное воспитание сотрудников ОВД* в частности будут мыслиться нами как система сознательно целесообразных методических воздействий на личность ради выработки у нее совокупности моральных качеств и способностей, необходимых и достаточных для оптимального осуществления социально-профессиональной жизнедеятельности.

Цель нравственного воспитания состоит в формировании у каждого сотрудника ОВД совокупности положительных моральных качеств и способностей. О важности нравственного стержня личности говорят данные психологов, юристов, социологов, которые свидетельствуют, что жизнь человека и его деятельность нельзя понять без обращения к нравственной сфере, так как именно в ней и происходят взлет и падение личности.

Формирование человека как личности неразрывно связано с его нравственным развитием, поскольку без нравственных характеристик, без нравственной структуры личность не состоится. Пожалуй, самое категорическое предупреждение забвения или недооценки нравственных начал личности принадлежит Аристотелю: «Человек без нравственных устоев оказывается самым нечестивым и диким, низменным в своих половых и вкусовых инстинктах»¹. В структуре личности сотрудника ОВД нравственность должна занимать главенствующее положение, выступать регулятором его деятельности.

Так в чем же состоит нравственная сущность служения обществу и государству? Любой человек живет и трудится в обществе, и это не только деятельность живущих ныне людей, стремящихся достичь своих целей. Это и система отношений, сложившихся веками, и принципы общественной нравственности, которые человек обязан учитывать и уважать, и господствующие в этом обществе идеи, теории и взгляды, сопровождающие каждый трудовой процесс.

¹ Аристотель. Никомахова этика // Сочинения: в 4 т. Т. 4 / пер. и ред. А. И. Доватура. М.: Мысль, 1984. 830 с.

Господствующей идеей национального самосознания в России всегда был патриотизм, любовь к Родине, гордость за свою страну, ее историю, культуру, глубокое уважение к человеку, находящемуся, как раньше говорили, на «государевой службе», а сегодня – на службе обществу и государству. И в первую очередь эти чувства относятся к тем, кто является гарантом общественного спокойствия граждан – правоохранительным органам.

Сотрудники ОВД должны постоянно помнить, что их деятельность питает одно из высших нравственных чувств народа – *патриотизм*, и что население нашей страны совершенно справедливо предъявляет к ним повышенные нравственные требования. Представляя ОВД как прямое воплощение государственной воли, граждане совершенно правомерно хотят видеть в деятельности сотрудников этих органов образец государственного патриотизма, воплощение лучших принципов общественной нравственности. Д. И. Писарев писал: «Готовых убеждений нельзя ни выпросить у добрых знакомых, ни купить в книжной лавке. Их надо выработать процессом собственного мышления, которое непременно должно совершаться самостоятельно, в нашей собственной голове...»¹.

Во всем мире государственная служба менее выгодна, чем предпринимательство. Но сознание того, что общество наделило тебя властью, высокий престиж государственной службы (не говоря уже о гарантированной пенсии и льготах) компенсируют это. Уважение общества, почитание «людей государственных» – важнейший показатель духовного и нравственного здоровья общества, прочности и стабильности государства. В свою очередь, *сущностью службы является служение закону*. Но при этом следует всегда твердо помнить, что сам по себе закон не является самоцелью, он существует во имя общественного блага. И закон – благо только при том условии, если он осознается обществом как воплощение справедливости, т. е. как воплощение высшего нравственного начала, обеспечивающего нормальную жизнедеятельность общества и государства².

¹ Писарев Д. И. Сочинения: в 4 т. Т. 4. М.: Гослитиздат, 1956. С. 197.

² См.: Петрова А. С., Шелепова М. А. Понятие нравственности в профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел // Юридическая наука и правоохранительная практика: науч. журн. 2013. № 2 (24). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-nravstvennosti-v-professionalnoy-deyatelnosti-sotrudnika-organov-vnutrennih-del/viewer> (дата обращения: 19.08.2022).

6.2. Нравственная оценка соотношения целей и средств в деятельности личного состава органов внутренних дел. Соотношение свободы морального выбора и моральной ответственности в правоохранительной практике

Ежедневное вступление в противодействие с криминально активной, агрессивной частью населения обуславливает необходимость постоянного обращения сотрудников правоохранительных органов государства к нормам правового регулирования своей деятельности, особенно в сфере поддержания охраны общественного порядка. ОВД, являясь основным субъектом обеспечения общественного порядка и безопасности, как правило, выступают не только исполнителями, но и инициаторами ряда организационных мероприятий, основное содержание которых состоит в первую очередь в создании наиболее благоприятных условий для обеспечения безопасности общества в целом.

Здесь имеет место гражданско-правовая «коллизия», при которой, с одной стороны, Конституцией как Основным Законом страны гражданам гарантируются такие незыблемые человеческие права, как свобода перемещения (ст. 27), свобода мысли и слова (ст. 29), право на объединение и свобода деятельности общественных объединений (ст. 30), право собираться мирно, без оружия, проводить собрания, митинги и демонстрации, шествия и пикетирование (ст. 31) и т. д. С другой стороны, эти гражданские свободы при выполнении полицией своих функциональных обязанностей, особенно в условиях массового скопления людей на определенной территории, подвергаются существенному ограничению, в условиях которого подчеркнуто снижается их правовая значимость по отношению к объекту-носителю данных свобод.

Таким образом, при рассмотрении проблемы морального выбора, в том числе соотношения целей и средств в правоохранительной деятельности, неоднократно вставал вопрос о нравственной допустимости и границах применения *мер правового принуждения*, специальных средств борьбы с преступностью. Несомненно, что использование этих средств правоохранительной деятельности вызвано объективными обстоятельствами. Без применения мер правового принуждения, средств оперативно-разыскной деятельности невозможно эффективно

бороться с таким социальным злом, как преступность. Очевидно также, что эти меры ущемляют личную свободу граждан, пусть даже подозреваемых или совершивших преступление. Сам по себе факт ограничения личной свободы граждан, взятый вне социальных условий, не может быть признан положительным. Но всякая оценка дается не абстрактным, а конкретным явлениям.

Разумеется, это определено приоритетностью выполнения задачи по обеспечению общественной безопасности, в котором условное ущемление прав одного или нескольких граждан отвечает стремлению государства обезопасить от возможных преступных проявлений значительно большее количество людей, так как важнейшей задачей охраны общественного порядка является обеспечение безопасности личности. В связи с этим конкретно-исторический подход допускает возможность и даже необходимость такого вмешательства для ограждения личных интересов или интересов других граждан, общества, государства от преступных посягательств на них. Статья 55 Конституции РФ гласит, что права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом, но только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Конечно, использование мер правового принуждения оказывает не всегда положительное влияние на самих сотрудников правоохранительных органов. В частности, может произойти деформация морального сознания и даже изменение некоторых личностных качеств. Например, сформируется установка на допустимость применения любого принуждения, вмешательства в личную и общественную жизнь граждан, произойдет снижение ценности человеческой свободы, привыкание к изнанке жизни и т. п. Поэтому известный русский мыслитель И. А. Ильин, много внимания уделивший вопросу о «сопротивлении злу силою», предупреждал, что только лучшие люди способны на такую работу, не заражаясь ею. Они должны твердо знать, где, в чем и почему их деятельность отступает от заветов праведности, и допускать это не более, чем того требует необходимость борьбы со злом.

Из истории психологической науки мы знаем о многочисленных экспериментах, проводимых зарубежными специалистами, которые

показывают, что большинству людей, в случае когда они наделяются властно-принудительными полномочиями по отношению к другим, с трудом удастся удержаться от проявления своих не лучших качеств.

Таким образом, при поступлении на службу сотрудника полиции необходимо уделять внимание не только его образованию, высокому уровню физической подготовки, но и его соответствию современным профессионально-этическим требованиям, а залогом должного исполнения служебных обязанностей является профессиональный психологический отбор кандидатов на службу. При поступлении на службу в ОВД каждый кандидат в установленном порядке направляется в Центр психологической диагностики, где проходит обязательную проверку уровня нравственно-этического воспитания. Граждане, не прошедшие данное испытание, признаются негодными к прохождению службы.

Однако и среди прошедших это испытание встречаются отдельные сотрудники, которые имеют недостаток нравственного воспитания, что является одной из главных кадровых проблем МВД России, распространенной в рядах младшего начальствующего состава, т. е. среди тех современных полицейских, которые каждый день охраняют общественный порядок на улицах. И здесь необходимо учитывать, что если аморальные поступки обычного человека могут, несомненно, нанести ущерб общественной нравственности в том или ином масштабе, то пренебрежение требованиями морали сотрудником полиции бросают тень на всю правоохранительную систему, подрывают ее авторитет в глазах общества. Или, что еще хуже, могут сместить нравственные ориентиры в обществе.

Классический пример – знаменитый эпизод с кошельком из кинофильма «Место встречи изменить нельзя», где Жеглов, подкинувший карманнику Сапрыкину украденный им ранее кошелек, в ответ на замечание Шарапова о том, что «...не можем мы до вранья опускаться», отвечает: «Если Кирпич – вор, он должен сидеть в тюрьме. И людей не беспокоит, каким способом я его туда упрячу! Давай сейчас выйдем и спросим у 100 человек, что им больше по сердцу: мое вранье или твоя правда? Тогда ты поймешь, прав я или нет».

Этот эпизод немало обсуждается и, что показательно, действительно, большинство простых людей встают на сторону Жеглова, признавая тем самым допустимой формулировку, что «закон –

это кистень» (по выражению Шарапова). Во многом такая оценка обществом действий Шарапова обусловлена, конечно, обаянием Владимира Высоцкого, сыгравшего эту роль.

Кроме того, в фильме опущена линия, описанная авторами в романе, из которой следует, что, как говорил Георгий Вайнер: «...выдающийся сыщик Глеб Жеглов является по существу сталинским палачом. Для него не существует ценности человеческой жизни, свободы, переживаний. И понятно, что будет из Жеглова завтра, после описанных в романе событий 45–46 года, когда в конце 50-х гг. начнется новая волна репрессий»¹.

Таким образом, на примере Глеба Жеглова мы видим, как манкирование моральными (в рассмотренном случае – и правовыми) нормами, по сути, приводит к профессиональной деформации в крайнем своем выражении, стирающей грань между правоохранителем и преступником.

Следовательно, диапазон понятий «нравственное» и «безнравственное» в деятельности современного правоохранителя достаточно велик. Все поступки сотрудников полиции могут быть расположены на одной линии с двумя уходящими в бесконечность полюсами: к абсолютной нравственности и абсолютной безнравственности. На этой линии просматриваются различные виды поведения, среди которых выделяются идеальное, желательное и допустимое, в совокупности составляющие положительное (должное) поведение в противоположность отрицательному (недопустимому) поведению. Учитывая особый характер деятельности правоохранительных органов, пристальное внимание следует уделить нравственно допустимому поведению как наиболее значимому для них и неоднозначно оцениваемому.

Речь о том, что сотруднику полиции необходимо всячески нивелировать соблазн увлечься легитимностью правоприменительного насилия, учитывая соразмерность и минимизацию наносимого правонарушителям ущерба, по возможности избегая причинения летальных последствий в результате применения специальных средств, находящихся на вооружении органов правопорядка. В соответствии с Зако-

¹ Вайль П. Герои времени: Глеб Жеглов // Радио Свобода. URL: <http://www.svoboda.org/programs/cicles/hero/02.asp> (дата обращения: 19.08.2022).

ном о полиции и иными ведомственными нормативными правовыми актами, сотрудники полиции должны оказывать правоприменительное воздействие на преступников с соблюдением принципов минимизации нанесения вреда здоровью и недопустимости летального исхода.

Осуществляя специальные задачи и функции по пресечению массовых беспорядков, полицейский нередко оказывается в ситуации непростого морального выбора – применить ли тот арсенал средств, который он уполномочен применить в отношении не выполняющих его законные требования граждан, или в очередной раз сделать предупреждение, при этом зачастую рискуя собственной жизнью и здоровьем. К сожалению, нередко были случаи, когда промедление либо сознательный отказ сотрудника полиции от использования оружия и специальных средств в неоднозначных ситуациях, отягощенных сложностью морального выбора, оборачивались увечьем или даже гибелью правоохранителя. И все потому, что последнего больше беспокоит нравственная сторона его действий (бездействия) в стремлении исключить резонансные общественные разбирательства, чем собственная безопасность. Получается, что в служебной деятельности сотрудников полиции возникают ситуации, когда они, стремясь сохранить «человечность образа» правоохранительных органов, поступают непрофессионально, но, как им кажется, нравственно. Притом что данный выбор иногда оказывается последним решением в их жизни.

Однако если говорить об уже ранее упомянутых массовых беспорядках, то исходя из отечественной и зарубежной практики противодействия данным социально опасным явлениям, можно утверждать, что в ряде случаев они возникают не как деятельный гипертрофированный протест против политики властей, а вследствие имеющихся асоциальных установок отдельных лиц, что неизменно приводит к нарушению действующего законодательства или общепринятых правил поведения (например, массовые драки на бытовой почве). Ввиду этого, несмотря на индивидуально-нравственный посыл отдельных сотрудников полиции проявить мягкость к протестующим, жесткое уголовно-правовое регулирование последствий деятельности противоправных собраний или иных больших скоплений людей всецело отвечает императивно-атрибутивным требованиям нашего времени.

Таким образом, законодательство Российской Федерации, регулирующее управление правоохранительными органами и их функциональную деятельность по обеспечению охраны общественного порядка при проведении массовых мероприятий, соответствует общепринятым международным правовым нормам. Особый акцент в правовом регулировании служебно-специальной деятельности сотрудников правоохранительных органов сделан на необходимости любыми способами и средствами предупредить или минимизировать последствия таких общественно опасных преступных деяний, как терроризм и массовые беспорядки, не только для отдельно взятого гражданина, но и в интересах социума в целом.

Заключение

Полиция незамедлительно приходит на помощь каждому, кто нуждается в ее защите от преступных и иных противоправных посягательств¹. Данный тезис взят из основополагающего нормативного акта, регулирующего деятельность полиции в нашей стране. Как бы нам ни хотелось, но в реальной жизни не всегда все происходит так, как написано на бумаге: в нормативных документах и законах. Причины деструктивных факторов в работе полиции можно называть разные.

В первую очередь это значительный объем работы (так называемая нагрузка), который возлагается на каждого сотрудника полиции в условиях ненормированного трудового графика. Иногда простому обывателю кажется, что сотрудник полиции даже не замечает проблем конкретных людей, которые «пылятся» на столах дежурных, следователей и оперативных сотрудников, но зачастую это мнение оказывается ошибочным на фоне той титанической работы, которую приходится выполнять полиции в отношении огромного массива общих случаев нарушения закона.

Проблемы в качественном организационно-управленческом и нормативно-правовом построении служебной деятельности полицейских структур есть, и это объективная реальность, существующая в условиях значительного недобора сотрудников, откровенного кадрового голода ОВД, нежелания, а порой и неспособности честно, грамотно и профессионально выполнять свои служебные обязанности отдельными молодыми специалистами, которые только заканчивают учебные заведения юридической направленности и профессиональной подготовки.

На фоне всего этого у общества возникает недоверие к деятельности полиции как органу власти, за которым неизбежно следуют шквал критики по поводу работы правоохранителей и публичное порицание полицейской профессии. Перманентно нарастающее социальное напряжение может привести к еще большим проблемам,

¹ См.: О полиции: федер. закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online> (дата обращения: 19.08.2022).

например развитию у молодого поколения правового нигилизма и чувства неприязни к деятельности правоохранительных структур. В результате можно неминуемо откатиться к перспективе наступления периода кризиса общественных отношений и полной внутригосударственной разобщенности людей.

В связи с этим полиция как орган власти должна поддерживать свою репутацию не только на словах, но и делами. В сложившейся сегодня в нашей стране нестабильной политической обстановке крайне важно, чтобы полиция была ближе к народу так же, как это было в советские времена. Сейчас у граждан при виде сотрудника полиции в форме иногда возникает недоверие и страх. Полиция же, в свою очередь, не может полностью выполнять свою главную задачу и важнейшее предназначение – оказание защиты и помощи нуждающимся в них – в условиях общественного недоверия и порицания.

В некоторых подразделениях полиции завуалированной задачей является не приоритет защиты личных имущественных и неимущественных интересов граждан, а выполнение планов и завышение статистики по работоспособности подразделения. Приоритетность работы лишь с отчетными цифрами приводит к нежеланию сотрудников принимать и рассматривать заявления граждан по мелким правонарушениям, а также тем, производство по которым может затянуться, поскольку требования вышестоящего руководства отличаются от объективной картины, складывающейся на местах оперативной обстановки.

Несмотря на все имеющиеся сложности в работе, подавляющее большинство действующих сотрудников полиции выполняют свой долг профессионально и честно, не считаясь с личным временем и риском для жизни. Чаще всего они выполняют свои служебные обязанности во вред себе, тем самым показывая, что для них проблемы общества являются первоначальными и доминирующими, нежели собственные эгоистические интересы. Происшедшая в нашей стране в 2011 г. реформа органов полиции сыграла огромную роль в улучшении качества деятельности сотрудников полиции и изменении эффективности их работы.

Нравственный облик российского полицейского непосредственно отражается в общественном мнении, которое выступает эффективной формой обратной связи граждан с сотрудниками полиции. Не только

обратная связь является результатом их взаимодействия, но и активное участие граждан в охране общественного порядка – подспорье в непростой деятельности полиции. Здесь главное помнить, что лишь совместными усилиями общества и полиции можно достичь успеха в обеспечении законности, правопорядка и, прежде всего, посредством коллективной ответственности за защиту и сохранность высших общественных идеалов.

Добросовестное отношение современных отечественных правоохранителей к своей профессиональной деятельности находит непосредственное отражение в уровне общественного доверия. Согласно результатам социологических опросов в период с 2018 по 2022 г.¹ (см. рис.) обозначилась тенденция к росту позитивных показателей общественного мнения о работе сотрудников полиции. Во многом такого результата российская полиция добилась совершенствованием организации морально-психологического обеспечения своей деятельности, основой которого явилось нравственное воспитание каждого сотрудника.



Рис. Динамика показателей оценки работы полиции России

¹ См.: Оценка деятельности полиции в Российской Федерации в 2022 г. (по данным ФГКУ «ВНИИ МВД России») // Министерство внутренних дел Российской Федерации: офиц. сайт. URL: <https://xn--b1aew.xn--p1ai/publicopinion> (дата обращения: 30.12.2022).

Тому, что российская полиция достойна именно похвалы, а не порицания, служат тысячи примеров самоотверженных поступков сотрудников полиции, которые, невзирая на собственные риски, приходили на выручку гражданам в критически опасных ситуациях. С развитием современных технологий на общественное мнение стали оказывать влияние социальные сети, и публикаций на тему героических поступков полицейских с каждым днем становится все больше. Важно в правильном свете показывать деятельность сотрудников полиции, их добросовестное исполнение служебных обязанностей, успехи в службе.

Подводя итог, можно с уверенностью сказать, что добросовестное исполнение служебных обязанностей и оказание помощи попавшим в беду гражданам, зачастую связанное с осознанным самопожертвованием, благоприятно сказываются на всей системе ОВД. Необходимо помнить, что нравственный облик каждого сотрудника формирует представление о работе всего Министерства внутренних дел России. Совершенствование нравственных принципов и передача их последующим поколениям отечественных правоохранителей являются главной воспитательной целью каждого современного полицейского.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Нормативные правовые акты и официальные документы

1. Всеобщая декларация прав человека. Принята и провозглашена резолюцией 217 (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 г. // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805/ (дата обращения: 19.08.2022).

2. Конституция Российской Федерации : офиц. текст : [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. ; с изм., одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.] // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». – URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online> (дата обращения: 19.08.2022).

3. Уголовный кодекс Российской Федерации : федер. закон от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/ (дата обращения: 19.08.2022).

4. О полиции : федер. закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». – URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online> (дата обращения: 19.08.2022).

5. Об участии граждан в охране общественного порядка : федер. закон от 2 апреля 2014 г. № 44-ФЗ // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_161195/?ysclid=lfrzx5pump215941215 (дата обращения: 19.08.2022).

6. Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 25 декабря 2020 г. № 900 // Информ.-правовой портал «Гарант.ру». – URL: <https://base.garant.ru/400791288/?ysclid=lfs0hыckai153943541> (дата обращения: 19.08.2022).

7. Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 26 июня 2020 г. № 460 // УВД по СЗАО ГУ МВД России по г. Москве : сайт. – URL: https://сзао.мск.мвд.рф/Dlja_grazhdan/Pravovaja_помoshh/документы/приказ-мвд-россии-от-26-июня-2020-года-4 (дата обращения: 19.08.2022).

8. Приговор Сергиево-Посадского городского суда Московской области № 1-605/2018 от 16 октября 2018 г. по делу № 1-605/2018 // Судебные и нормативные акты РФ : сайт. – URL: <https://sudact.ru/regular/doc/UeL5xSluWDoQ/> (дата обращения: 19.08.2022).

Учебная и научная литература

1. Анощенко, С. В. Механизм легитимации норм морали (уголовно-правовой аспект) / С. В. Анощенко // Русский закон. – 2016. – № 8. – С. 31–36.

2. Аристотель. Никомахова этика // Сочинения : в 4 т. Т. 4 / перев. и ред. А. И. Доватура. – Москва : Мысль, 1984. – 830 с.

3. Асмус, В. Ф. Античная философия : учеб. пособие / В. Ф. Асмус. – Москва : Высшая школа, 1976. – 544 с.

4. Басов, В. О. Проблема нравственности в современном российском законодательстве / В. О. Басов // Гуманитарные исследования. – 2015. № 5. – С. 7–11.

5. Бучакова, М. А. Мораль, нравственность в системе правового регулирования / М. А. Бучакова, О. А. Дизер // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями. – 2018. – № 16. – С. 231–237.

6. Вайль, П. Герои времени: Глеб Жеглов / П. Вайль // Радио Свобода. – URL: <http://www.svoboda.org/programs/cicles/hero/02.asp> (дата обращения: 19.08.2023).

7. Гусев, А. Комментарий к Федеральному закону «О полиции» (научно-практический, постатейный) / А. Гусев. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2011. – 343 с. – ISBN 978-5-222-18781-4.

8. Дзыбова, С. Г. К вопросу о значении взаимодействия права и морали для развития правовой системы общества / С. Г. Дзыбова // Российская юстиция. – 2014. – № 4. – С. 30.

9. Дегтярев, С. Л. Реализация судебной власти в гражданском судопроизводстве: теоретико-прикладные проблемы : автореф. ... дис. д-ра юрид. наук : 12.00.15 / Дегтярев Сергей Леонидович. – Екатеринбург, 2008. – 51 с.

10. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию : пер. с англ. Ф. Фукуяма. – Москва : АСТ : Ермак, 2004. – 730 с. – ISBN 5-17-024084-8.

11. Додонов, Б. И. Структура и динамика мотивов деятельности / Б. И. Додонов // Вопросы психологии. – 1984. – № 4. – С. 126–130.
12. Карцев, В. А. Методологический смысл идеи взаимосвязи права и морали / В. А. Карцев // Государственная власть и местное самоуправление. – 2017. – № 8. – С. 7–13.
13. Медведев, В. И. Организация охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности при проведении массовых мероприятий / В. И. Медведев, В. И. Косяченко. – Волгоград : ВА МВД России, 2015. – 92 с.
14. Нерсисянц, В. С. Философия права : учеб. для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / В. С. Нерсисянц. – Москва : Норма, 2013. – 835 с. – ISBN 978-5-91768-028-6.
15. Овчарова, А. И. Профессионально-нравственная деформация сотрудников органов внутренних дел как социально-философская проблема / А. И. Овчарова // Философия права. – 2018. – № 8. – С. 95–100.
16. Петрова, А. С. Понятие нравственности в профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел / А. С. Петрова, М. А. Шелепова // Юридическая наука и правоохранительная практика : науч. журн. 2013. № 2 (24). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-nravstvennosti-v-professionalnoy-deyatelnostsotrudnika-organov-vnutrennih-del/viewer> (дата обращения: 19.08.2022).
17. Писарев, Д. И. Сочинения: в 4 т. Т. 4 / Д. И. Писарев. – Москва : Гослитиздат, 1956. – 497 с.
18. Разин, А. В. Происхождение морали: свобода воли и нравственность / А. В. Разин // Актуальные проблемы российского права. – 2018. – № 8. – С. 14–19.
19. Разин, А. В. Этика: учеб. для вузов / А. В. Разин. – 4-е изд. – Москва : Инфра-М, 2016. – 416 с. – ISBN 978-5-16-011414-9.
20. Теория государства и права : учеб. для бакалавров / под ред. В. К. Бабаева. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2017. – 715 с. – ISBN 978-5-9916-3384-0.
21. Теория государства и права / отв. ред. В. М. Корельский, В. Д. Перевалов. – 2-е изд. – Москва : Норма : Инфра-М, 2014. – 497 с.
22. Шацкая, Е. А. Этическое содержание служебной деятельности сотрудников полиции / Е. А. Шацкая // Манускрипт. – 2017. – № 5. – С. 113–118.

23. Штомпка П. Доверие – основа общества / П. Штомпка ; пер. с пол. Н. В. Морозовой. – Москва : Логос, 2012. – 440 с. – ISBN 978-5-98704-495-7.

24. Янбухтин, Р. М. Нравственно-этические основы деятельности сотрудников российской полиции / Р. М. Янбухтин // Научный компонент. – 2021. – № 2 (10). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nravstvenno-eticheskie-osnovy-deyatelnosti-sotrudnikov-rossiyskoy-politsii> (дата обращения: 19.08.2022).

Учебное издание

*Рунаев Роман Юрьевич
Демидов Николай Николаевич
Гордиенко Вячеслав Владимирович
Сухоруков Владимир Анатольевич
Доронин Юрий Петрович*

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОРАЛЬ
И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА
СОТРУДНИКОВ
ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Учебное пособие

Редактор *А. М. Мачнева*
Компьютерная верстка *Н. А. Доненко*
Дизайн обложки *А. Н. Улизко*

При дизайне обложки использовались материалы сайта:
<https://terrorunet.ru/news-451990-kodeks-dyadi-stepy-chto-izmenit-svod-eticheskikh-pravil-dlya-politsejskikh.html>

Волгоградская академия МВД России.
400075, Волгоград, ул. Историческая, 130.

Редакционно-издательский отдел.
400005, Волгоград, ул. Коммунистическая, 36.

Подписано в печать 27.03.2023. Формат 60х84/16. Бумага офсетная.
Гарнитура Times New Roman. Физ. печ. л. 5,8. Усл. печ. л. 5,3.
Тираж 100 экз. Заказ 16.

ОПиОП РИО ВА МВД России. 400005, Волгоград, ул. Коммунистическая, 36.