

МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
КАРАГАНДИНСКАЯ АКАДЕМИЯ им. БАРИМБЕКА БЕЙСЕНОВА

Юридический институт

Кафедра общеобразовательных дисциплин

Лекция по курсу «Профессиональная этика сотрудников ОВД»

**ПРОБЛЕМЫ МОРАЛЬНОГО ВЫБОРА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СОТРУДНИКОВ ОВД.**

Караганды
2016

Лекция подготовлен старшим преподавателем кафедры общеобразовательных дисциплин, м.ю.н., майором полиции Уалиевым М.Е.

Лекция рассмотрен на заседании ПМС кафедры общеобразовательных дисциплин. Протокол № 9 от 3 мая 2016 г.

Лекция обсужден и утвержден на заседании кафедры. Протокол № 19 от 24 мая 2016 г.

Рецензенты: профессор кафедры общеобразовательных дисциплин Карагандинской Академии «Болашак», доктор философских наук Еликбаев Н.Е.;

Профессор кафедры юридических дисциплин Карагандинской Академии «Болашак», кандидат юридических наук Оспанова Г.С.

доцент кафедры уголовного права и криминологии Карагандинской академии МВД РК им. Б. Бейсенова, кандидат юридических наук Кошегулов Б.Б.

План лекции:

Введение

1. Проблемы морального выбора и риска в служебной деятельности.
2. Конфликты сотрудников с гражданами и пути выхода из них.

Заключение

Введение

Поведение человека целенаправленно, т. е. он ставит цели и выбирает стратегию движения к ним, будучи включен в исторический и социальный процесс, в материальную и духовную деятельность общества. Необходимость и возможность достигать своих целей и удовлетворять потребности в результате профессиональной деятельности — фундаментальная социальная предпосылка для возникновения и существования целенаправленного поведения человека.

Разобраться в себе, в мотивации своего поведения для сотрудника органов внутренних дел очень важно, т. к. вся его практическая деятельность есть достижение социально значимой цели – защиты прав и законных интересов граждан.

Начальная упрощенная схема выбора известна каждому. В древнейшей казахской народной сказке батыр останавливается перед скалой и тремя указателями, определяющими последствия, к которым приведет его каждый вариант пути: «Направо пойдешь... налево пойдешь...».

В реальной практике личность сталкивается с тысячами ситуаций, требующих определить его нравственную позицию и воплотить в поступок. Личность принимает решение, руководствуясь долгом и совестью, представлениями о добре и зле, нравственном и аморальном. Выбор сопровождает человека на протяжении всей жизни.

Выбор — слово, подразумевающее целый комплекс понятий, характеризующих ключевой акт человеческой деятельности. Выбор – первичная

клеточка и универсальная структура целеустремленного поведения. Выбор – слово, требующее обязательного дополнения, простого указания на сферу деятельности человека, область приложения его жизненных сил, выявления смысла любой деятельности, ее ценностной направленности в мире добра и зла.

Необходимость выбора — неотъемлемое свойство нравственной жизни каждого человека. Выбором пронизаны все поступки, он составляет стержневое звено любой человеческой деятельности. Ситуация морального выбора требует от человека ответственного и самостоятельного решения и действия, в которых реализуются его идеалы и сознание долга, убеждения и представления о нравственном и безнравственном. Моральный выбор — акт целеустремленной и целесообразной человеческой деятельности. Характеристика морального выбора подчеркивает существование в нем двух сторон: ценностной ориентации, смысла действия и целесообразности выбираемых средств. Таким образом, личность несет ответственность как за цель, так и за ее осуществление в моральном выборе. Иными словами, она ответственна за то, чтобы выбор соответствовал смыслу человеческой деятельности, а средства — результату и выражающей его цели.

Основной принцип, механизм стратегического выбора на уровне индивидуального существования — *альтернативность*. Уже к моменту принятия решения сотрудник ОВД должен быть психологически «обеспечен» для реализации разных путей, а не одного. Альтернативы должны быть психологически (ценностно, мотивационно и т. д.) реальными. К любому, в том числе внезапному, решению должна быть протянута нить (пусть совсем тонкая) соответствующих переживаний, поступков, наблюдений, аргументов, установок. Как это возможно? По логике концепции «принятия решений», в момент выбора человек отсекает, исключает все возможные линии своей жизни, от которых он отказался. Он живет по одной ветви «древа целей», все остальные для него практически не существуют. В ситуацию выбора сотрудник ОВД входит, имея не одну нить, линию существования, систему ценностей,

установок, мотивов. Но все остальное он отсекает, отбрасывает. Одновременно сотрудником проигрывается несколько жизненных сценариев и стратегий.

1. Проблемы морального выбора и риска в служебной деятельности.

Моральный выбор личности – сторона человеческой деятельности. Существенной чертой любого вида человеческой деятельности является акт выбора: ситуация содержит несколько возможностей и разрешается выбором одного из вариантов.

Возможность выбирать обусловлена образом жизни человека, его местом в системе социальных отношений, определенными системами моральных ценностей, закрепленными в культуре,

В понимании сущности морального выбора важное место занимает проблема его свободы. Свобода морального выбора — это способность принимать решение о поступке в соответствии с познанной исторической необходимостью, которая принимает форму нравственной необходимости.

Нравственная необходимость – выражение детерминации человеческих поступков существующими в обществе системами моральных норм ценностей. В жизни человека бывают такие ситуации, когда решение, диктуемое всем его сложившимся нравственным миром, всем опытом выбора на прошлых «перекрестках» жизни, одно. Решение «не могу иначе» не допускает перебора всех формально возможных вариантов.

Прежде чем сделать тот или иной выбор, человек должен учитывать не только свои внутренние потребности, стремления, желания, но в первую очередь объективные общественные потребности и предвидеть общественные последствия своих поступков, сделанных на основе свободного выбора.

Истинно свободным будет тот выбор, который осуществляется при равном участии как внутренних, так и внешних обстоятельств, т. е. субъективного и объективного моментов.

Нравственная свобода характеризуется поведением, которое должно соответствовать знанию ситуации и способности изменить ее в положительную

для общества сторону. Когда человек принуждает себя в выборе того или иного поступка — это не свобода. Подлинная свобода — это не просто сознательно-волевой поступок, а выбор общественно значимого и социально полезного действия.

В действительности личность отвечает за свободный выбор, т. е. за то, что она объективно (в соответствии с обстоятельствами) или субъективно (в соответствии с нравственной необходимостью) должна была выбрать и реализовать в поступке.

В моральном выборе перед личностью всегда встает вопрос о цели и средствах. Известный вопрос «Оправдывает ли цель средства?» становится для сотрудника главным. Выбор средств для достижения цели сопровождается сложностью задачи, лимитом времени и рядом других обстоятельств. Сотруднику органов внутренних дел следует всегда помнить: цель *определяет*, а не оправдывает ценность средств. Этика осуждает мотивацию, основывающуюся на принципе «для достижения цели все средства хороши». Средства, которые выбирают, являются таковыми не просто «вообще», а лишь в отношении к вполне определенной цели. Нравственно и целесообразно то средство, которое необходимо для достижения положительной нравственной цели. Целесообразность оказывается нравственным качеством.

Проблема соответствия цели и средств является чрезвычайно актуальной и практически важной для деятельности работников ОВД. Расширение и усложнение социальных функций ОВД, усиление процесса гуманизации их деятельности в новых условиях требуют от сотрудников не только глубоких специальных знаний, но и соответствующих нравственных качеств, дальнейшего расширения нравственных горизонтов личности.

Нельзя забывать, что служба в органах внутренних дел проходит среди людей, всегда у них на виду. Сотрудник обязан быть интеллигентным человеком. Однако нередко сотрудники органов внутренних дел ведут себя недостойно и грубо, оправдывая свои действия целесообразностью.

В подразделениях органов внутренних дел Республики Казахстан не изжиты чрезвычайные происшествия, факты халатного, безответственного отношения к исполнению служебного долга, недостойного поведения сотрудников на службе, нарушений ими законности и совершения преступлений.

Разрешение противоречия цели и средств требует от каждого сотрудника максимальных усилий, личной ответственности в принятии решений. Для этого необходимо, прежде всего, повышение нравственной культуры сотрудников, их этического просвещения в вопросах соответствия целей и средств.

Важнейшими компонентами, составляющими содержание моральной свободы выбора для сотрудников, являются:

1. Правильное определение высшей нравственной цели, осознание и принятие ее личностью как высшей, абсолютной, конечной цели своей жизни.
2. Внутренняя честность, правдивость, верность своей совести.
3. Практическая нравственная деятельность личности.
4. Единство нравственных целей и средств их достижения.

Моральный выбор является одним из основных моральных требований в применении работником органов внутренних дел целей и средств.

Основными этическими требованиями, регламентирующими процесс выбора, являются:

- непримиримость к любым нарушениям закона;
- неприверженность идейным порицаниям борьбы с преступностью;
- реализация профессионального долга как нравственного императива (высшего нравственного требования);
- недопущение формализма, небрежности, равнодушия и поспешности в принятии решений, безразличия к судьбе человека.

Грубость, невыдержанность, бестактность не могут быть оправданы никакими ссылками на «деликатность» области, в которой работают сотрудники органов внутренних дел.

В истории познания сложились самые различные определения *риска*. Мореплаватели Древней Греции под этим термином подразумевали «скалу», угрожающую кораблекрушением. Термин «лабиринт между скал» (рисковать в нашем понимании) проникает в Италию, Францию, а уже в XIX в. – в Россию.

В Толковом словаре В. Даля под термином «риск», «рисковать» понимают такие действия, как «пускаться на удачу», «делать что-то без верного расчета», «подвергаться известной опасности»¹.

Проблемой риска занимались практически все ученые-этики и психологи. Не подвергая анализу научные воззрения на эту проблему, отметим, что они неоднозначны. Например, В. И. Бакштановский² полагает, что риск — форма проявления активности личности не только в экстремальных условиях. Без него не добиться решения проблемы в обычных производственных делах. Поэтому важно выработать нравственную позицию по отношению к риску — своеобразный план на пределе всех внутренних ресурсов и возможностей личности, осуществляемый ею в любой ситуации. Все дело в том, что в ситуации риска всегда содержится положительная возможность сделать больше, превзойти поставленные цели. Это своеобразный императив выбора. Однозначно проблему морального выбора и риска разделить нельзя.

Внутренние ресурсы индивида — это потенции, которые могут быть выявлены, оценены и актуализированы только в ситуации необходимости. Именно в ситуации риска, где сотруднику ОВД приходится «выходить за пределы самого себя», когда он чувствует, что «старых», известных возможностей уже недостаточно, наиболее четко проявляется его этическая зрелость.

Следующий принцип риска связан со временем. Вне времени невозможно понять и объяснить разницу между внешними и внутренними условиями выбора и риска. Это особенно важно для работников ОВД, т. к. им приходится сталкиваться со скоротечными по времени ситуациями.

¹ Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка: В 4-х т. Т. 1. — М., 1979. — С. 46.

² Бакштановский В. И. Моральный выбор личности. Альтернативы и решения. — М., 1983. — С. 82.

Сотрудник ОВД, идущий на риск, — социально активный, энергичный, нетрадиционно мыслящий человек, не боящийся ответственности.

Риск толкуется в основном как действия человека, предпринимаемые с учетом возможного недостижения поставленной им цели либо достижения ее посредством нанесения вреда (потерь) третьим лицам, каким-либо материальным ценностям или самому рискующему. Идти на риск – значит с учетом сложившейся ситуации, по возможности взвесив все «за» и «против», предпринять действия, которые направлены на достижение поставленной цели.

Отсюда риск зачастую понимается как деятельность с возможной неудачей или опасностью, либо как деятельность в надежде на удачный исход. Риск в управленческой деятельности означает прежде всего возможность отклонения от предполагаемой цели при выборе и реализации этого выбора в условиях неопределенности того или иного решения.

Риск может быть *обоснованным* и *необоснованным*. Если оптимальная деятельность в условиях неопределенности построена на обоснованном риске, то бюрократическая – на отказе от решений либо волюнтаризме и субъективизме. Важнейший аспект обоснованности риска связан с юридическими гарантиями его целесообразности.

Отношение к риску до сих пор неоднозначно. Если рискнул и у тебя получилось — могут похвалить, если риск окончился неудачей или не дал результата — накажут. Наказанный вряд ли захочет рисковать еще раз. На его опыте учатся не рисковать и другие. Много в практике органов внутренних дел теряется из-за того, что сотрудники утратили «ген риска».

Риск будет правомерным и обоснованным, если:

- он не противоречит нормативным актам, объективно отражающим сложившуюся оперативную ситуацию;
- учитываются не только количественные, но и качественные последствия реализации этого решения;

- прогнозируемые положительные результаты выбранного и реализуемого решения вероятнее и весомее его возможных отрицательных последствий.

Из сформулированных принципов вытекает, что обоснованный риск, если он привел к негативным последствиям, должен исключать правовую и административную ответственность инициативного работника, пошедшего на него.

Определение удельной роли риска в профессиональной деятельности сотрудника ОВД предусматривает учет того, что:

- сами понятия «оперативный риск», «профессиональный риск» практически не определены, т. к. вся деятельность работы ОВД – риск;
- термин «оперативный риск» не получил юридического закрепления в нормативных актах, регулирующих оперативно-розыскную деятельность.

Целесообразнее усвоить существующую в литературе типологию различных отношений людей к принятию решений в рискованной ситуации.

1. Поведение, ориентированное на оправданный риск, направлено на достижение социально-значимых целей и связано с чувством высокой ответственности за выполнение порученного дела. Такая ситуация характерна для тех работников органов внутренних дел, у которых волевые качества соответствуют требованиям служебного долга.

2. Поведение, ориентированное на неопределенный риск, обычно определяется стремлением пережить «чувство опасности». Сотрудникам полиции, склонным к такому поведению, свойственна переоценка своих способностей, недооценка особенностей ситуации. У них преобладает субъективная уверенность, что предпринимаемые действия завершатся успешно. В раскрытии преступлений такие сотрудники прибегают «к балансированию» на грани законности: используют психические и физические средства воздействия на подозреваемого, унижают его личное достоинство, полагая, что «цель оправдывает средства».

3. Поведение, ориентированное на действие, связанное с неоправданной осторожностью. Такие люди теряются в сложных ситуациях, становятся жертвой своей нерешительности, у них риск сведен к минимуму или вообще отсутствует.

Если второй тип рискованного поведения можно условно определить как авантюристический, то третий — как перестраховочный. Зачастую именно 2-й и 3-й типы поведения приводят к необоснованным жертвам в деятельности органов внутренних дел. Такое поведение не является оптимальным. Оно часто приносит вред в экстремальных ситуациях: при обеспечении охраны людей в условиях массовых беспорядков, обезвреживании вооруженных преступников, самозащите с применением оружия. Нетерпим тип руководителя-перестраховщика, поскольку он стремится стандартизировать управленческие решения, не дифференцирует индивидуальные способности подчиненных в решении оперативно-служебных задач.

Необходимо отметить, что многие оперативные мероприятия ставят работника ОВД в ситуацию постоянного риска. Можно выделить следующие формы риска:

1. Риск нарушения законности, прав и законных интересов граждан в проведении оперативной работы (к примеру, во время проведения оперативно-поисковых мероприятий с целью выявления очевидцев преступления, лиц, подозреваемых в его совершении, могут быть ошибочно задержаны граждане, не имеющие отношения к делу).

2. Риск в применении оружия — множество ситуаций профессиональной деятельности (толпа, беременная женщина и т. д.).

3. Риск необъективной, ошибочной оценки информации, принятие неправильных решений, огромное количество «мертвых версий», следование искусно поставляемой преступником дезинформации. В этом случае теряется престиж работы ОВД.

4. Риск в применении методов борьбы с теми видами преступности, которые еще не нашли отражение в законных актах.

Предполагаемая типология ситуации риска и выбора актуализируется при принятии управленческого решения. Сущность заключается в том, что руководитель как бы удваивает риск, т. к. за его решением всегда стоит исполнение. Исполнение же предусматривает конкретные действия людей по выполнению обозначенной руководителем задачи. Понимание природы выбора и риска облегчает любому руководителю поиск правомерного решения в любой ситуации.

2. Конфликты сотрудников с гражданами и пути выхода из них.

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел постоянно сопровождается возникновением и разрешением конфликтных ситуаций. В конфликтной ситуации с большей отчетливостью обнаруживается нравственная обязанность человека свести к минимуму отрицательные последствия выбора и риска между сталкивающимися ценностями. В этической литературе предпринимаются попытки выработать теоретические рекомендации, способствующие преодолению нравственных конфликтов.

Ситуации в деятельности ОВД часто находятся на грани экстремальных, т. к. обезвреживание вооруженного преступника, пресечение дебоша, самозащита с применением оружия всегда подвергают опасности не только самого сотрудника, но и окружающих. Поэтому нельзя недооценивать роль нравственного, эстетического, правового сознания сотрудников ОВД в предотвращении конфликтных ситуаций.

Моральные конфликты приобретают форму противоречий между личностями, имеющими различные ценностные ориентации. Характерны и конфликты, обусловленные столкновением индивидуальностей, отличающихся по уровню общей культуры, требований, интересов и соответственно по качественному пониманию своих и общих задач, способов их решения.

Объектом деятельности работников органов внутренних дел предстает социальное явление, сущность которого сводится к нарушениям общественного порядка, противоправному поведению и крайней его степени – преступности. Хотя объектом деятельности работника органа внутренних дел является человек (как и у врача, педагога), но он специфичен, т. к. одновременно является субъектом другой деятельности – антиобщественной, преступной, со своими целями, своим объектом, своими способами достижения цели. Больной настраивается на духовную волну врача, ждет от него исцеления и хочет верить ему. Ребенок поддается авторитету возраста, знаний, человеческих качеств педагога. Преступная личность и личность, пресекающая ее действия, всегда

противопоставлены по своим ценностным ориентациям. Работники полиции, исправительно-трудовых учреждений сталкиваются с такой мотивацией поведения, как вражда к государству, корысть, месть, сексуальные побуждения, трусость, малодушие, зависть, жестокость, карьеризм. От объекта исходит враждебный идеологический, социально-напряженный настрой. Он создает напряженный фон в работе сотрудника ОВД, повышает конфликтность.

Объект, вторгшийся в жизненный опыт сотрудника, – это и лица, уклоняющиеся от общественно полезного труда, ведущие паразитический образ жизни, обвиняемые, скрывающиеся от следствия и суда, осужденные, уклоняющиеся от исполнения приговора, безнадзорные, алкоголики, хулиганы, преступники-рецидивисты, проститутки, живущие в сфере противоестественных идей, представлений, принципов. Часть представителей этого мира сознательно противопоставляет себя обществу в целом, идеализирует свою деятельность, опираясь на воровские и другие преступные традиции, формирует ложные идеалы антиобщественного содержания. В рассматриваемом контакте объект активен, он взаимодействует с субъектом как некая антиценность.

Моральный конфликт, таким образом, является следствием столкновения ценностно-ориентированных позиций сотрудника органов внутренних дел и объекта его труда.

Моральные конфликты с гражданами вызваны, во-первых, незнанием ими специфики деятельности органов внутренних дел, во-вторых, эмоциями, раздражением, чувством страха, порожденными формальным отношением к их просьбе.

Наиболее сложной формой конфликта является конфликт индивидуальностей. Индивидуальность — это особенная личность, со своим жизненным опытом, способом реагирования, манерой поведения и привычками. Медиками и психологами давно отмечено, что неврозы и срывы происходят значительно реже от переутомления и неудач, чем от конфликтов с другими людьми. Поводом для конфликта является не объективная ситуация и коллизия, а

поведение личности. Пассивное же отношение к конфликту или к конфликтующим, попытки избежать его приводят к снижению значения нравственности.

Недовольство друг другом и неосознаваемая неприязнь могут выражаться и в намеренном обострении отношений. Здесь конфликт обуславливается различием сформированных способностей. Напряженность возникает между умелыми и неумелыми, знающими свое дело и некомпетентными, работоспособными и ленивыми, наконец, между талантливыми и посредственными.

Существуют моральные конфликты, вызванные «неправильным» функционированием коллектива. Они имеют следующий вид: личность видит, что его коллеги занимают нравственно порочную позицию по отношению к обществу в целом или к другому коллективу, противозаконные и аморальные поступки отдельных сотрудников не получают должной оценки, осуждения со стороны руководителя и членов коллектива. Это приводит к изменению поступков личности, проявлению вспыльчивости, обиды, излишней требовательности и категоричности.

Самая сложная форма морального конфликта — конфликт с самим собой, возникающий при выборе методов и средств достижения цели. Нравственно-психологическая капитуляция личности перед самой собой приводит к формализму, грубости, подлогу и т. д. На уровне сознания это резюмируется таким объяснением: «Все так делают, и я не первый». Здесь личность берет на себя (или, напротив, не может взять) то, что должно быть всеобщей обязанностью или должностной обязанностью определенных лиц. Естественно, сотрудник в этих случаях действует не всегда правильно.

В поисках рекомендаций выхода из конфликтов необходимо опираться на общий принцип — построение иерархии нравственных ценностей, системы предпочтений (общественный долг, например, рассматривается как более высокий по сравнению с частным) с учетом диалектики абсолютного и относительного в применении любой нравственной нормы (из нормы,

предписывающей говорить правду, исключают, например, смертельно больных).

Особую роль играет социальная и организационная профилактика нравственных конфликтов, разработка комплекса мер по устранению их конкретных причин — усовершенствование управления подразделениями МВД, улучшение материального благосостояния и бытовых условий, учет последствий технического прогресса и т. д. Конфликты, возникающие в экстремальных ситуациях, заслуживают особого изучения и толкования с точки зрения этики.

В решении моральных конфликтов исходным требованием должно быть усиленное внимание к человеку, обратившемуся в органы внутренних дел по любому вопросу.

Важным способом решения моральных конфликтов является уточнение (до подробностей) условий, при которых выполнение некоторых норм (правовых и моральных) становится обязательным. При этом нельзя полностью полагаться на организационные меры. Сила приказа не всегда оказывается действенной. Следует не заставлять выполнять задачу, а обеспечить обязательное присутствие личности в ее решении. Здесь важен подход, обеспечивающий открытие у личности тех запоров, которые приказом не открываются. Необходимо создавать такую обстановку, в которой личность будет способна соизмерить свои способности и свое поведение с общезначимым. Поэтому нравственные конфликты зачастую можно предотвратить, остановить уже с момента принятия решения. Сложнее предотвращать конфликт уже в ходе решения задачи.

Моральным конфликтам значительно реже подвержена личность с высокими нравственными качествами, когда ее духовность есть уместное сочетание всех его положительных качеств (знаний, умений, навыков и т. д.).

Решающим средством предупреждения и искоренения конфликтных ситуаций является гласность, критический анализ обстановки в коллективе, стиля и методов работы руководителей органов и подразделений, активизация

деятельности судов офицерской чести и товарищеских судов рядового и начальствующего состава.

Связи с трудовыми коллективами, населением с обязательным информированием о реабилитации необоснованно задержанных или привлеченных к ответственности граждан, с доведением до сведения населения принятых мер, с принесением публичных извинений от имени органов внутренних дел — один из путей разрешения конфликтов с гражданами и повышения рейтинга органов в глазах населения. В решении конфликтных ситуаций, в работе по их профилактике большую помощь окажет создание специальных служб или групп в подразделениях органов внутренних дел.

Решение моральных конфликтов, обусловленных низким уровнем индивидуального развития, — общественная задача. Исходное требование таково: усиление внимания к человеку в большом и малом. Но забота должна быть направлена на то, чтобы поднять личный интерес на уровень общественного, вывести культуру индивида на самую высокую ступень. Это не потакание человеку, а проявление требовательности к нему, постоянный стимул его совершенствования.

В решении моральных конфликтов нельзя полностью полагаться на организационные меры. Существуют особые морально-этические средства, «разряжающие» конфликтную ситуацию. Во-первых, ориентация на такие ценностные критерии, которые можно отнести к самому высокому уровню моральной требовательности. Личность должна сверять свое поведение с этим высоким уровнем требований. Иначе говоря, надо предпочитать наиболее высокую норму поведения конкурирующим с ней требованиям.

Во-вторых, уточнение условий, при которых выполнение некоторых норм обязательно. В-третьих, введение вспомогательного принципа или ряда рассуждений, которые помогают совместить на первый взгляд, противоречивые требования. Обобщить названные приемы можно так: личность должна перестроить свое сознание и поведение на «идеальные» позиции (выбор ценности, нормативный аспект), сохранить свои эмоции в пределах,

исключающих фрустрацию, агрессивность, нравственно-психологическую капитуляцию (самоконтроль), интеллектуализировать поведение, т. е. уточнить сущность своей моральной позиции, характер личной заинтересованности, ее мотивы и цели (самосознание), внимательно проанализировать обстоятельства, в которых придется действовать (ситуативный обзор). Добавим: нравственный конфликт окончательно преодолевается не с момента принятия решения, предпочтения в целях и средствах, а в ходе реализации этого решения на практике, устранения или преобразования той ситуации, которая его обуславливает. Человек сознательно может создавать благоприятные ситуации, тем самым предотвращая (или устраняя) возможность появления многих нравственных конфликтов.

Основные проявления моральных конфликтов в деятельности сотрудников органов внутренних дел:

1. Конфликты, связанные с профессиональной и нравственной деформацией сотрудников, отсутствием механизма отлаженного служебного контроля со стороны руководителей. К их числу относятся конфликты, обусловленные стремлением добиться раскрытия преступлений любой ценой, вплоть до фальсификации документов; привлечение невиновных, незаконные возбуждения уголовных дел, задержания, аресты, обвинения в преступлениях. Несложно заметить, что подобные грубейшие нарушения возникают вследствие несоблюдения законности.

2. Конфликты, обусловленные нарушениями государственной дисциплины при регистрации и учете преступлений: фальсификацией материалов, давлением, шантажом и сбором компрометирующих материалов в отношении потерпевших в целях добиться от них отказа от поданного заявления.

3. Конфликты, вызванные низким уровнем развития нравственно-эстетических чувств: грубость, халатное отношение к делу, невнимательность к гражданам, черствость, бестактность, высокомерие, чванливость. Профессиональная беспомощность, черствость и безразличие к судьбам людей, моральная распущенность отдельных сотрудников порождают случаи

рукоприкладства, издевательства и глумления над личностью подозреваемых и обвиняемых. Нетерпимые сами по себе, такие факты наносят ощутимый урон авторитету органов внутренних дел, лишают полицию поддержки и доверия народа.

Заключение

Многие моральные конфликты являются прямым результатом многочисленных издержек в осуществлении кадровой политики, серьезных просчетов в комплектовании личного состава, воспитании и обучении сотрудников, формального, только по анкетным данным, изучения людей.

Отдельные руководители районных и городских органов внутренних дел еще не отказались от благодушия и самоуспокоенности в оценке состояния законности и конфликтов, проявляют беспринципность, снисходительность и либерализм в отношении нарушителей, не располагают продуманной системой реагирования на чрезвычайные происшествия.

В условиях расширения гласности и борьбы с бюрократизмом, создания реальных гарантий защиты интересов личности возникла новая группа моральных конфликтов, связанная с неподготовленностью полиции к действиям при групповых нарушениях, инспирируемых экстремистскими и националистически настроенными элементами. Воспитательное воздействие на сотрудников по-прежнему сводится в основном к различного рода дисциплинарным взысканиям.

Л и т е р а т у р а:

1. Конституция Республики Казахстан. (с изменениями и дополнениями 2011 г).
2. Послание Президента Республики Казахстан – Лидера нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана Стратегия «Казахстан-2050: Новый политический курс состоявшегося государства».- Астана, 14 декабря 2012г.
3. Назарбаев Н.А. На пороге XXI века. – Алматы,1996.
4. Закон РК «О противодействии коррупции» от 18 ноября 2015 г. №410-V.
5. Закон РК «О правоохранительной службе» от 06 января 2011 №380- IV (с изменениями и дополнениями по состоянию на 29.12.2014 г).
6. Указ Президента РК №153 от 29 декабря 2015 г. «Этический кодекс государственных служащих Республики Казахстан»
7. План нации «100 конкретных шагов по реализации пяти институциональных реформ Главы государства Н. Назарбаева» .
8. Послание Президента Республики Казахстан – Лидера нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Казахстан в новой глобальной реальности: рост, реформы, развитие».- Астана, 30 ноября 2015 г.
14. Попов Л.А. Этика (курс лекций). М.,1998
15. Ибрагимов М.М., Куличенко В.В., Съедин Б.Г. Профессиональная этика и эстетическая культура сотрудников ОВД. Киев,1990.
16. Пивоваров П.Г. Профессиональная этика сотрудников ОВД. Караганда, 1995.
17. Габитов Т.Х. Этика юриста. Учебное пособие. – Алматы, 2007.
18. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов. – М.,1998.
19. Шалабаев Ж.А., Уалиев М.Е. Профессиональная этика юриста. Учебное пособие. – Караганда, 2013.