

**Министерство внутренних дел
Республики Казахстан
Карагандинская академия им.Б.Бейсенова**

Тулегенова С.Ш.

«Профессиональная этика сотрудников ОВД РК»

Курс лекций

Караганда 2018

Тема лекции № 1

Понятие этики и ее предмет

План лекции:

1. История этики: основные этапы и направления этики.
2. Этические учения Древнего Востока.

Вопрос № 1. История этики: основные этапы и направления этики

Понятия добра и зла, морали и нравственности, этики являются одними из самых распространённых в языке, и в то же время одними из самых многозначных и неопределённых. Нравственные проблемы при этом предстают одними из самых важных для человека.

Так, великий немецкий философ И. Кант писал, что «все интересы моего разума (и спекулятивные и практические) объединяются в следующих трёх вопросах:

1. Что я могу знать?
2. Что я должен делать?
3. На что я могу надеяться?

Первый вопрос гносеологический и решается чистым спекулятивным разумом. Второй вопрос нравственный и решается чистым практическим разумом. Первому вопросу посвящена, как многие считают, главная работа Канта – «Критика чистого разума», представляющая собой очень глубокий и сложный философский труд. Второму вопросу посвящены у Канта «Критика практического разума» и др. этические работы. Но сам Кант отдавал предпочтение чистому практическому разуму перед чистым спекулятивным разумом, т.е. этика по нему имеет определённое первенство перед гносеологией. «Следовательно, в соединении чистого спекулятивного разума с чистым практическим в одно познание чистый практический разум обладает первенством, если предположить, что это соединение не случайное и произвольное». Таким образом, сложнейшая гносеология Канта может быть рассмотрена как введение в этику.

Итак, что такое мораль, нравственность, этика? Проще всего дать определение этики. Этика есть учение о морали. Мораль предстаёт предметом этики. Этика возникает в лоне философии и существует по настоящее время как философское учение и философская учебная дисциплина. Основателем этики признаётся великий древнегреческий философ Сократ (469-399 до н.э.).

Человеческая мораль как особая форма человеческих отношений складывалась издавна. Это прекрасно характеризует заинтересованность общества к ней и то значение придаваемое морали как форме общественного сознания. Естественно нормы морали разнились от эпохи к эпохе, и отношение к ним всегда было неоднозначно. В древности «этика» («учение о

нравственности») означала жизненную мудрость, «практические» знания относительно того, что такое счастье и каковы средства для его достижения. Этика - это учение о нравственности, о привитии человеку деятельно-волевых, душевных качеств, необходимых ему в первую очередь в общественной жизни, а затем и личной. Она учит практическим правилам поведения и образу жизни отдельного человека. Но являются ли нравственность, этика и политика, а также искусство, науками? Можно ли считать учение соблюдать правильные нормы поведения и вести нравственный образ жизни, наукой? Согласно Аристотелю, “всякое рассуждение направлено либо на деятельность или на творчество, либо на умозрительное...”. Это значит, что через мышление человек делает правильный выбор в своих действиях и поступках, стремясь добиться счастья, воплотить в жизнь этический идеал. То же самое можно сказать относительно произведений искусства. Мастер воплощает в своем произведении идеал красоты сообразно своему пониманию. Значит, практическая сфера жизни и различные виды производительной деятельности невозможны без мышления. Поэтому они входят в сферу науки, но это не науки в строгом смысле слова. Нравственная деятельность направлена на самого человека, на развитие заложенных в нем способностей, особенно его духовно-нравственных сил, на совершенствование его жизни, на реализацию смысла своей жизни и назначения. В сфере “деятельности”, связанной со свободой воли, человек “выбирает” личности, сообразующей свое поведение и образ жизни с нравственным идеалом, с представлениями и понятиями о добре и зле, должном и сущем.

Среди философских трактатов по этике особенно выделяются труды И. Канта. Этика Канта во многих отношениях явилась вершиной философии морали нового времени. Среди классиков немецкой философии Кант уделил наибольшее внимание нравственности (причем именно ее специфике), и его этическая концепция, последовательно развитая в целом ряде специальных трудов, была наиболее разработанной, систематической и завершенной. Кант поставил целый ряд критических проблем, связанных с определением понятия нравственности. Всю свою жизнь Кант подчинил определенным принципам, от которых никогда не отступал, к таковым относятся достижение материальной независимости (Кант все считал и жил строго по средствам) и забота о здоровье. Они, конечно, не были самоцелями, но их соблюдение необходимо было для поддержания работоспособности и творчества. Конечно, здесь мало поэтического, но лишь такой режим жизни позволил Канту выполнить все им намеченное.

И. Кант осуществляет своеобразный переворот в философии и закладывает основы понимания философии как особого рода науки. Пытаясь обосновать новую теорию познания, он выступает с критикой предшествующих эмпирических теорий XVII - XVIII вв., трактующих познание как некий слепок с бытия. Кант переводит проблему в иную плоскость и фактически задает гносеологическое направление в философии,

которое рассматривает процесс познания как субъектно-объектное отношение.

На развитие морали и этики огромное влияние оказали идеи моралистов, т.е. людей предлагающих новые моральные заповеди, более глубокое понимание известных нравственных принципов. К числу великих моралистов человечества следует отнести Моисея, Будду, Конфуция, Иисуса, Мухаммеда.

Существует, однако, и попытка сделать этику «научной», оторвав её от такой мировоззренческой, «ненаучной» формы как философия. - Подобная тенденция наблюдается в позитивизме, который пытается сделать из этики строго верифицируемую научную дисциплину. Но в результате из их этики уходит мораль и остаётся «этика без морали».

Считается, что термин «этика» ввёл Аристотель для обозначения особых добродетелей характера в отличие от дианоэтических добродетелей разума. Он же создаёт и теорию об этических добродетелях – этику. И здесь содержится важная мысль, которая окажет влияние на дальнейшее развитие этики и психологии, а именно: человеческий интеллект состоит из двух важнейших частей – разума и нрава. Разум включает в себя мышление, память, нрав, чувства, волю.

В отличие во многом стихийно формирующейся нравственности, этика представляет собой сознательную духовно-теоретическую деятельность. Но теоретически она решает и многие из практических вопросов, которые возникают перед человеком в жизни и которые связаны с проблемами долга, добра, зла, смысла жизни и т.п. Этика рационально осмысливает, развивает и формализует некоторые интуитивно очевидные для нас истины о нравственных ценностях, придавая тем самым подобным интуитивным предположениям статус научно обоснованных положений. И это очень важная, нужная и сложная работа. Так, например, крупнейший американский этик XX века Дж. Ролз свою довольно-таки сложную концепцию «справедливости как честности» строит на двух, интуитивно принимаемых как справедливые, принципах – принципе «равенства исходных позиций» и принципе «компенсирующего преимущества» для менее преуспевающих членов общества. Поэтому традиционно этику ещё называют «практической философией».

Этика, возникнув в философии, тем не менее не выделилась в особую науку типа социологии, психологии. Почему? – Потому, что проблемы добра и зла, долга, счастья, смысла жизни, практического поведения органично связаны с мировоззрением человека, со сферой свободы его воли, они не определены жёстко природой внешней или внутренней. В моральном выборе важна оценка, проведённая с определённых мировоззренческих позиций! В этике как теоретической дисциплине постепенно стали выделяться два рода проблем. Один род проблем связан с нормами, принципами, ценностями, т.е. с их определением, анализом, с проблемами их формирования, воспитания и т.д. Этими вопросами занимается нормативная этика. Именно

нормативная этика даёт нам специфическое моральное знание, для восприятия которого важны как деятельность ума, так и чувств, интуиции, т.е. «деятельности сердца», как подобная деятельность определяется в русской этике. Это знание часто может не восприниматься чисто рассудочно, потому «образованные» люди могут оказаться более глупыми в нравственном смысле, нежели «простые», но чуткие сердцем люди.

П.А. Кропоткин в книге «Этика» отмечал, что «самые понятия о добре и зле и наши умозаключения о «Высшем добре» заимствованы из жизни природы». Существует инстинктивная борьба между видами и инстинктивная взаимопомощь среди видов, что и предстаёт основой морали. Инстинкт взаимной симпатии наиболее полно проявляется у общественных животных, человека. Современная биология, в частности этология, значительно расширила представление человека о поведении животных. Однако она сохранила идею о естественных факторах морали, зачастую преувеличивая их роль. Примерами здесь могут служить концепции К. Лоренца, В.П.Эфроимсона, Г. Селье и др.

Научной считала себя и марксистская этика, которая выводила мораль из объективных социальных отношений, рассматривала её как специфическую форму сознания или особый способ освоения действительности, имеющего классовую основу. Специфическую научную этику разрабатывает неопозитивизм, который считает, что предметом научной этики может быть лишь язык морали и этики, а не сама мораль. Подобная этика получила название «метаэтики». Существуют и возражения против концепций «научной этики». Наиболее серьёзная критика представлена эмотивизмом как одним из направлений неопозитивистской теории морали. Главный аргумент эмотивизма касается сущности нравственных ценностных суждений. Здесь утверждается, что все ценностные суждения являются прескрипциями, а не дескрипциями, т.е. они выражают наши субъективные установки или эмоции, а не обозначают нечто объективное. Однако эта точка зрения не объясняет возможность моральной аргументации, споров, - они тогда просто становятся бессмысленными, ибо все суждения равнозначны. Целые пласты бытия как, например, природная и социальная сферы оказываются «обесцененными». Этические учения, отстаивающие тезис о дескриптивности ценностных суждений, т.е. о том, что они описывают нечто объективное в морали, предстают более правдоподобными. Они объясняют большее количество моральных явлений, и им следует отдать предпочтение. Эмотивизм ведёт к релятивизму и нигилизму как этическим учениям, утверждающим, что в сфере морали всё относительно, и что нет абсолютных, общечеловеческих ценностей добра.

Вопрос №2. Этические учения Древнего Востока

Философско-этические школы Древнего Китая: конфуцианство и даосизм.

Все школы и направления **китайской** философии вырастают из общей основы, которую можно назвать культурой Дао. В социально-историческом и теоретическом срезе становление китайской философии охватывает два периода: 1) родовой и 2) переходный от рода к государству с соответствующими типами родового и переходного мировоззрений. Культура Дао сложилась в первый период. Дао понимается как сущность жизни. Геометрически Дао изображают в виде сферы с вписанным в нее кубом. Жизненные функции Дао поддерживаются вселенскими ритмами инь и ян: ян воспринимается извне и генерируется внутри Дао сферой, инь - кубом. Организм Дао наполнен пустотой, в которой растворены идеальное, духовное и телесное качества. Пустота пронизана системой энергетических полей.

С началом разрушения рода и зарождением государства культура Дао деформировалась. Элементы инь и ян сходят со своих спиральных орбит, в центробежной направленности разрывают объем Дао, а в центростремительной сталкиваются в противоборстве. В результате Дао ввергается в хаос.

Движимый трагическими обстоятельствами хаоса человек сознательно берет на себя заботу о восстановлении гармонии культуры Дао. Это делают отдельные способные к тому личности, проповедуемый ими образ жизни в каждом реставрируемом ими типе культуры Дао принимает статус философии. Такие люди получают имя цзы и потому все древнекитайские философы называются цзы: Лао-цзы, Кун-цзы, Чжуан-цзы, Мо-цзы и другие.

В китайской философии рождаются два основных направления - **даосизм и конфуцианство.**

Основоположником даосизма является **Лао-цзы**. Даоский идеал человека - совершенномудрый человек. Он выдвигается в центр Дао на место цзы в качестве духовного наставника Поднебесной. Совершенномудрый центрирует Поднебесную и во всех жизненных значениях превращает ее в единую семью и дом.

Лао-цзы отрицательно оценивает тогдашнее настоящее и называет его хаосом. Причину хаоса он усматривает в нарушении цивилизацией естественного миропорядка Дао, в результате чего человек утрачивает подлинную самость. В пределе космических истоков Дао есть вселенская пустота, пронизанная натяженностью сил инь и ян. Свою философскую задачу Лао-цзы видит в том, чтобы вывести Поднебесную из трагических границ цивилизации, вернуть ее по эволюционному духовному маршруту к вселенской пустоте и оттуда провести по пути естественной генерации без цивилизационных помех.

В учении о познании ключевой предмет - Дао. Оно постигается

человеком не по частям, а открывается ему в самопознании, полностью в акте мгновенного просветления разума (сердца) при достижении состояния естественности.

Говоря об обществе, Лао-цзы отвергает управленческий аппарат государства, право и силовые структуры. Он выступает за расселение людей Поднебесной по родовым площадкам, где роды, свободные от цивилизационных сетей, через исконные формы саморегуляции - миф, ритуал и табу обратятся в естество Дао.

Аналогично тому, как Лао-цзы считает себя носителем естественности) в Поднебесной, так и Конфуций полагает себя единственным носителем культуры. В силу этого Лао-цзы и Конфуций критически относятся друг к другу, что отразилось в текстах "Дао дэ цзин" и "Лунь юй" и положило начало историко-философской традиции в китайской философии.

Учение **Конфуция** легло в основу концепции политической организации общества, сердцевину которой составляет доктрина "человеколюбивого правления" (жэнь чжэн). В основе доктрины лежат принципы: а) разделение всех людей Поднебесной на тех, кто управляет (благородные мужи), и тех, кем управляют (простолюдины); б) обеспечение зажиточной жизни народу; в) обучение народа. При этом ведущим принципом организации отношений между различными социальными слоями в обществе выступает «сыновняя почтительность» (сяо), которая формирует государство как большую семью.

Одна из основных задач конфуцианского учения является нравственное совершенствование личности. Конфуций определил нравственное достоинство человеческой природы как возможность подчинять свои индивидуальные интересы интересам всего общества.

Мо-цзы (ок. 480 - 400 гг. до н.э.) - основоположник **моизма**, одного из популярнейших учений в древнем Китае. Главное средство достижения - личный пример, служба в госаппарате и убеждение правителей. Основные принципы единения Поднебесной - "**всеобщая любовь и взаимная выгода**" и "**экономия в расходах**". Источник этих принципов – совершенно мудрые правители древности, которые брали за образец Небо, равно благодетельствовавшее всему сущему. Принцип всеобщей любви поздние монеты подкрепляли системой логических доказательств. Несомненной заслугой моистов является разработка проблем логики мышления и теории познания.

Легизм зародился в VI в. до н.э., окончательно оформился к III в. до н.э. Название школы происходит от понятия фа - закон. Основные представители легистской школы Гуань Чжун, Шан Ян, Хань Фэй, Шэнь Дао, Шэнь Бухай.

Легисты разработали концепцию государства, в основу которой положили принцип равенства всех перед законом. Главная цель учения легистов заключалась в построении сильного государства через укрепление государственного аппарата, прежде всего силовых структур и армии, и

развитие земледелия.

Легизм подразделяется на три направления соответственно трем легистским принципам: управление с помощью законов (фа) (Шан Ян); власти, силы, авторитета (ши) (Шэнь Дао); метода, искусства власти (Шу) (Шэнь Бухая).

Хань Фэй-цзы (III в. до н.э.) объединил эти принципы в единой теории деспотической власти, оставив в качестве центрального принцип фа. Он подвел итог концептуальной разработке легизма на пороге образования первой китайской империи во главе с Циньши Хуанди, который утвердил легизм в качестве господствующей идеологии.

Древнекитайская философия Дао в составе даосизма, конфуцианства, учения "Книги перемен", школы Мо-цзы и легистов выработала собственные понятия и идеи философии и оказала определяющее влияние на развитие всей духовной культуры Китая.

План лекции № 1-1

1. Этика казахского народа.
2. Этические учения Нового времени.

Вопрос № 1. Этика казахского народа

Система духовной культуры казахов начиналась с древних элементов философской мысли и в современных условиях составила основу полнокровной классической философии. История становления и развития национальной философии богата традициями и интересными философскими изысканиями, которые не потеряли своего значения и до наших дней.

Традиционное общество казахов было обществом кочевников, которые четко отличали себя от оседлых и родственных по языку и вере или же от таких же кочевников, но иных по языку и вере. Традиционность общества в отличии от общества модерна здесь, скорее всего в терминах Дюркгейма и всей теории последующей теории модернизации. Современные социальные науки достаточно критичны к теории модернизации так как она предполагала европоцентризм и вестернизацию и плата за модернизацию часто была миллионами жизней. Можно сослаться на Макса Вебера, Леви-Стросса или Инкелеса, но суть в том, что традиционное общество не могло вынести давления модернизирующегося общества и попадало в его орбиту. В 19 веке кто не модернизировался, тот становился объектом захвата. Казахстан в этом контексте был частью Российской империи.

Казахское общество как раз подпадает под этику добродетели, так как аргументация в этических спорах в этой школе идет по развитию характера и склонностей или идеального типа. Все традиционные общества тяготеют к этике добродетели. Этика добродетели у Платона предполагала четкое

деление людей по врожденным особенностям, и уже в средневековье деление на сословие также означало различные этические нормы и соответственно кодексы поведения для различных сословий. Что дозволено Юпитеру...

Традиционное общество иерархично. Иерархия может быть любой – имущественной, возрастной, родовой, сословной, гендерной, религиозной. Иерархичность рассматривалась в теории модернизации как препятствие для процесса модернизации так как она препятствует меритократии или максимальному использованию человеческого таланта на благо общества. Четкая иерархия в традиционном казахском обществе была необходимым элементом мышления и поведения. Одна поправка с иерархичностью в том, что казахское общество в силу номадизма не всегда четко соблюдало такую иерархичность или были варианты. Номадизм в экономике и в политике означает сильнейшую зависимость человека от окружающей среды, то есть человек мог обеднеть очень быстро из за плохих условий и в то же время. Скот был очень важен для выживания и зависимость от скота ставила людей в некоторое равенство. Это достаточно условно, так как богатые и многочисленные роды или семьи все равно имели преимущество. Также человек мог выдвинуться благодаря экстраординарным поэтическим или военным талантам, несмотря на происхождение.

Вывод простой, для казахов чтобы реализоваться или быть счастливым, требовалось осуществиться как сын или дочь, образцовая келин, или отец, мужчина, хан, кожа, торе, глава рода, или влюбленный. Все эти роли и нормы поведения всем были понятны и четко предписаны и человек принадлежал не себе, а своей судьбе, отсюда и такая лояльность к роду и генеалогии.

Этические идеи казахской философии, раздвигая границы своего времени, являются значимыми и ценными для современного казахстанского общества. Наше время, круто перевернувшее сознание по части переосмысления духовного наследия народа, его прошлого и настоящего, разрушившее стереотипы и догмы, в плену которых мы находились многие годы, делает востребованным и актуальным исследование этических традиций и направлений казахской философской мысли, поиск современного подхода к ним. Казахская философия в ее этическом измерении помогает нам сегодня снова возвратиться к истокам нашей культуры, нашего мироощущения и прививает столь недостающую в наше время способность видеть мир не только рядом с собой и вокруг себя, но и в его неизведанных высотах и глубинах. Философская аргументация и размышления казахских мыслителей «являются силой... через слово, которое может делать вызов другим силам, разоблачать ложь и приоткрывать завесу над иллюзиями, а также предлагать варианты лучшего мира для всех людей, живущих на планете». Эти строки Питера Кэмп – Председателя XXII Всемирного философского конгресса, впервые в своей истории прошедшего в 2008 г. на Востоке – в г. Сеуле, как нельзя лучше помогают объяснить казахскую философскую мысль, этическая насыщенность которой делает ее этичной и

эстетичной по своей сути. Независимость раскрыла перед нами новые горизонты, дала исключительный шанс строить свое будущее собственными руками. Двадцатилетняя история существования Казахстана как суверенного государства с особой остротой поднимает вопросы духовного возрождения страны, определения своей судьбы и своего жизнеустройства так, чтобы это отвечало нашим национальным интересам и духовно-нравственным ценностям. Возрождение подлинного интереса к собственным философским истокам и этическим ценностям, уходящим корнями в глубокую древность, укрепляет национальное самосознание и единство народа. Казахская философская мысль как одна из ветвей тюркской философии, где всегда доминировала этическая мысль, на протяжении всей своей истории выдвигала идеи толерантности и духовного согласия, которые в настоящее время приобрели глобальный характер и стали основополагающими темами современности. Если духовность впервые в полной мере как особая реальность встает в сфере нравственности, будучи моральным законом, то свое высшее воплощение духовность получает в искусстве, поэзии и философии. Поэзия у казахов – это особый тип самого философствования, насыщенного серьезными раздумиями о духовном существовании народа. Казахскую литературу же, на наш взгляд, было бы верным понимать как способ существования казахской философии, а поэтическое творчество изучать средствами философского мышления, пытаясь вскрыть заключенное в нем философское содержание.

Казахское поэтическое философствование – это сплав ума и сердца, суфийского мистицизма и рационально-логизированного мировосприятия, философской публицистики и лирики, это внутренне единое знание рождается в «дочувствовании» логических смыслов на пересечении двух истин – поэтической и научной, которые тем самым перестают существовать по отдельности, а объединяются в некую ценностную установку, определяющую свободный и ответственный творческий выбор личности. При этом именно нравственная ответственность всегда в первую очередь определяла характер и цель казахской философской мысли. Философское наследие казахского народа содержит ценнейшие этические идеи, обогатившие общую сокровищницу мировой философской мысли.

Академик НАН РК Ж.М. Абдильдин совершенно справедливо отмечает: «В мировую культуру каждый народ вносит все самое ценное, неповторимое, что есть у него. В этом плане и казахский народ сделал свой вклад в духовную культуру человечества. Достаточно назвать имена таких мыслителей, как аль-Фараби, Ахмет Яссави, Бухар-жырау, Шортанбай, Ч. Валиханов, И. Алтынсарин, Абай, Шакарим Кудайбердыев, А. Байтурсынов, С. Торайгыров, С. Сейфуллин, М. Жумабаев, М. Ауэзов и др.» [2, с. 353]. В этой связи хотелось бы особо подчеркнуть тот факт, что Председателем комиссии по возвращению духовного наследия Шакарима, А. Байтурсынова, М. Жумабаева и Ж. Аймаутова в 1988 году был именно Ж.М. Абдильдин, чьи заслуги, личное мужество и настойчивость в продвижении и положительном

решении этого трудного в те годы вопроса очень велики. Важно отметить, что идея о необходимости выявления статуса и функций тюркской философии, являющейся духовным истоком казахской философской мысли, принадлежит академику НАН РК А.Н. Нысанбаеву, под чьим руководством и непосредственном активном участии вышла в свет во многом новаторская коллективная монография «Тюркская философия: десять вопросов и ответов», где впервые обосновывается необходимость тюркского типа философствования и анализируются его особенности и функции в системе культуры. Авторами этой коллективной монографии выявляется особая значимость тюркской философии в становлении планетарной этики в условиях глобализации. Глубиной проникновения в мир сложных проблем казахской философии как самостоятельной формы духовного творчества отличается новый труд академика НАН РК Г. Есима «Наука совести», состоящий из четырех частей: «Метафизическая лексика Абая», «Философия слов», «Философия «Неприкаянного» и «На краю бездны», где дается подробный анализ философского мышления Абая и Шакарима, осуществленный герменевтическим методом. Анализируя казахскую философскую мысль в контексте развития реалий современности, духовно-нравственные ценности казахского народа, включающие в себя гуманность и милосердие, доброжелательность и гостеприимность, открытость и миролюбие, невозможно обойти тему толерантности, так как толерантность есть органически присущий казахской философии этический принцип, ее важнейшая и характерная особенность. Известно, что этические принципы казахского народа, уходя корнями в глубокую древность, проникнуты высокими общечеловеческими идеями добра и милосердия, которое, выступая одним из наиболее глубоких проявлений человеческого бытия, само по себе не может не быть толерантным. Казахская философия, в которой хорошо выражена суть национального характера и менталитета народа, открыта к другим культурным влияниям и традициям, она всегда стремилась определить пути установления лояльных, неагрессивных, доброжелательных отношений между различными людьми, социальными слоями и государствами.

Этические идеи казахской философской мысли, впервые рассматриваемые как целостность, как взаимосвязанные между собой эволюционирующие этические феномены, у которых в ходе развития в новом историческом контексте появляются все новое и новое содержание, новые грани и акценты, отвечают самым злободневным задачам духовного возрождения суверенного Казахстана. Эволюционное осмысление казахской философии, в ходе развития которой уходили отжившие понятия, но появлялись новые темы и идеи, обогащенные новым содержанием, включающим в себя и духовную эволюцию конкретных мыслителей, представляет интерес для современных казахстанцев в условиях мучительного поиска ими мировоззренческих ориентиров и обретения приемлемых перспектив духовного развития

Вопрос № 2. Этические учения Нового времени

Проблемы, о которых шла речь, составляют предмет этики на протяжении веков. Разумеется, невозможно достаточно подробно и глубоко изложить их на нескольких страницах учебного пособия. Подлинная, полная история этических учений может раскрыться при знакомстве с первоисточниками произведениями великих мыслителей прошлого и современности. Задача же этого раздела – быть своеобразным путеводителем по этическим учениям нового времени, акцептирующим внимание на основных развития этики.

В XVII-XVIII вв. развитие этики отражает переход научного познания к эмпирическим методам, разработанным Ф. Бэконом, Р. Декартом и другими исследователями. Предметом изучения становится окружающая природа, бурно развивается экспериментальное естествознание и точные математические науки. Эти рационалистические тенденции нашли отражение и в области этики.

Так, Б. Спиноза (1632 – 1677) в трактате «Этика» придает изложению вид математического вывода, формулируя 26 определений, 18 аксиом, 259 теорем, 48 постулатов. В его моральном учении нет долженствований, наставлений и утешений, в нем одни определения, постулаты, теоремы. Он создает этику личности, совпадающей в своем могуществе с самим миром. Предмет и задача этики – свобода человека, понимаемая как освобождение из-под власти аффектов и массивно-страдательных состояний. Это достигается через познание, составляющее сущность и могущество человеческой души. Спиноза порывает с традицией, которая непосредственно связывала этику с общественным бытием человека и установлениями культуры. Опосредствующим звеном между индивидом и добродетелью является не политика, а познание (без познания нет разумной жизни). Понятие Бога у Спинозы растворяется в категории природы (пантеизм): нее существует в Боге, и Бог есть внутренняя причина всех вещей. Целью человека должна быть интеллектуальная любовь к Богу, то есть стремление к научному познанию законов природы, в рамках которых личность способна осуществлять свободный выбор. Чем глубже познание необходимости, содержащейся в этих законах, тем больше поле свободы человека. Так возникает понятие свободы как познанной необходимости.

Р. Декарт (1596-1650) считает этику «высочайшей и совершеннейшей наукой». Этика венчает философию, и ее незыблемо-истинные правила не могут быть найдены раньше, чем будет достигнуто полное знание других наук. А пока это не сделано, Декарт ограничивается «несовершенной» этикой и предлагает временные правила морали, первое из которых обязывает жить в соответствии с законами и обычаями своей страны, а третье – стремиться побеждать скорее себя, чем судьбу.

Значительным вкладом в развитие этической мысли стали концепции «естественного права» и «общественного договора», разработанные в XVII в. английскими философами Локком и Гоббсом. Согласно этим концепциям, нравственность возникает естественным путем из «человеческой природы». Человек изначально эгоистичен, нацелен на собственную выгоду. Естественным состоянием людей является «война всех против всех». Обладая разумом, индивид приходит к необходимости посредством «общественного договора» пожертвовать для общего блага часть своих возможностей, чтобы впоследствии общество защитило его «естественные права» (в первую очередь – право на жизнь, свободу и собственность) от произвола других индивидов.

Французское Просвещение XVII в. продолжает дискредитацию идеи богоданное моральных норм (Д. Дидро). Этика просветителей предельно социализирована, нормы морали рассматриваются в ней в прямой зависимости от гражданских прав и обязанностей индивидов (Вольтер, Ж. Ж. Руссо). Знаменательно появление в это время выдвинутой К. Гельвецием и П. Гольбахом теории разумного эгоизма, суть которой заключалась в том, что «правильно (разумно) понятый личный интерес есть залог общего блага всех».

Немецкая классическая философия является кульминацией развития европейского рационализма Нового времени. От изучения внешнего мира – сверхъестественного (Бог) и естественного (Природа) – разум перешел к анализу собственной внутренней структуры, занявшись этико-философской рефлексией. Впервые были сделаны попытки обосновать автономное существование морали как самодостаточного принципа, не зависящего от социальной среды и жизненного опыта личности.

И. Кант (1724-1804) в «Критике чистого разума», «Критике практического разума», «Основах метафизики нравственности» разделил все структуры сознания на два типа: 1) изначально доопытно (априори) данные человеку способности познания (восприятие, суждение и др.) и всеобщий нравственный закон – категорический императив, 2) полученное на протяжении жизни из опыта (апостериори) содержание этих форм и гипотетический императив, обусловленный воспитанием, исторической эпохой, окружающей человека реальностью. Сущность морали сводится к вечному и неизменному категорическому императиву, требующему безусловного выполнения (ригористическая установка). Две наиболее известные (то формулировки следующие: 1) «поступай только согласно такой максиме (правилу), руководствуясь которой ты в то же время можешь пожелать, чтобы она стала всеобщим законом»; 2) «поступай так, чтобы ты всегда относился к человечеству и в своем лице, и в лице всякого другого, как к цели, и никогда не относился бы к нему только как к средству». Исходя из представлений о моральном законе как законе, обладающем абсолютной необходимостью, Кант приходит к выводам, что моральный закон тождествен любой чистой (доброй) воле, выступает как долг, совпадает со

всеобщей формой законодательства, безусловно ограничивающего максимы поведения условием их общезначимости, самоценности человечества в лице каждого индивида и автономности воли. Стремление обосновать истинность нравственного закона завершается постулатом свободы. Свобода человеческих поступков не отменяет их необходимости, они существуют в разных отношениях, в разных, не пересекающихся между собой плоскостях. Нравственность дана человеку постольку, поскольку он является разумным существом и принадлежит миру свободы. Она обнаруживает свою безусловность только в качестве внутреннего убеждения, образа мыслей.

Г.Гегель (1770-1831) в трудах «Наука логики», «Энциклопедия философских наук», «Философия права» связывает мораль со структурами сознания.

При этом моральность и нравственность у Гегеля не тождественны, они различаются как область духовных ценностей и соответствующих социальных отношений. Стремясь обосновать мораль не только как субъективный принцип должностования, но и как объективное состояние, Гегель исходит из того, что индивид обособляется в качестве личности, утверждает свою субъективность только в обществе, государстве. Моральная воля обнаруживает собственную бесконечность в качестве субъективного принципа, утверждает лицо в качестве субъекта; это – «для себя суцая свобода». Нравственность есть действительность морали, она представляет собой всеобщий образ действий индивидов, в ней свобода, не переставая быть субъективным принципом моральности, возвышается до действительного отношения. Если категориями морали являются «умысел», «вина», «намерение», «благо», «добро», «совесть», то категории нравственности – это «семья», «гражданское общество», «государство», то есть область гражданской этики.

Особое место в немецкой классической философии занимает этик Л. Фейербаха (1804-1872), превратившего, по его собственным словам, «человека... в единственный, универсальный и высший предмет философии». Человек для Фейербаха – воплощение единства материального и духовного, вне конкретно-исторических условий его существования. Антропологизм Фейербаха особенно ярко проявился в созданной им «новой религии любви», главным принципом которой он провозгласил веру не в Бога, а в Человека как Бога для человека. В основе этой религии лежит взаимная любовь, требующая разумного самоограничения, бескорыстия, справедливого «распределения» счастья между людьми, когда стремление к счастью одного человека должно согласовываться с таким же стремлением другого. Этика Фейербаха, особенно по сравнению с авторитаризмом этики Гегеля, безусловно, носит гуманистический характер. В XX веке именно это привлекло к ней этические поиски таких движений, как хиппи, пацифисты и др.

Вторая половина XIX века проходит под знаком промышленного переворота, который отразился на всех сторонах моральной жизни общества, поставив перед этикой новые проблемы.

В середине XIX века в этике возникают два подхода к решению моральных проблем: 1) обновление ортодоксальных религиозных верований с учетом реалий научного и технического прогресса (русская религиозная философия); 2) создание качественно новых систем, способных сочетать творческий потенциал западноевропейского рационализма с духовным и социальным единением, свойственным восточному типу культуры (марксизм, «философия жизни»).

Этические воззрения русской религиозной философии, уходящие корнями в XIX век и получившие свое развитие в XX веке, опираются на два положения. Во-первых, это критика западного общества с его свободной конкуренцией и всеобщим отчуждением, в условиях промышленного переворота начинающего активно воздействовать на традиционные культуры России и Востока. Так, Н.Ф. Федоров (1828-1903) в «Философии общего дела» говорит о появлении небратских, «сиротских» отношений между людьми, забывшими своих «отцов», утратившими связь с прошлым. В.С. Соловьев (1853 – 1900) в «Критике отвлеченных начал» осуждает рационализм и «отвлеченный морализм» Канта. Ф.М. Достоевский (1821 – 1881) в «Легенде о великом инквизиторе» («Братья Карамазовы») обвиняет католическую церковь, которая соблазнилась светской властью, получила «царства земные», но отринула Бога. Н.К. и Е.И. Рерихи («Агни-Йога»), привлекая индийскую терминологию, считают современность (Кали-Юга) эпохой Черного Братства, продуцирующего в мировое пространство темную, разобщающую людей ментальную энергетику.

Во-вторых, имеет место поиск «всеединства» и «соборности» – своеобразного русского варианта гражданственности. Причем каждый мыслитель предлагает собственную концепцию, часто, весьма фантастическую. Н. Федоров создает систему «супраморализма, или всеобщего синтеза», где технический прогресс подчинен высшей цели – достижению человечеством бессмертия (в биологическом смысле), телесного воскрешения умерших «отцов» и освоения космического пространства («будущее астрономии»). Вл. Соловьев в «Чтениях о богочеловечестве» утверждает, что социум должен перейти от «природных» религий (античность, буддизм) и эпохи «богочеловека», начавшейся с возникновением христианства, к периоду «богочеловечества», когда все религии и все народы соединяются вместе. Л. Толстой (1828-1910) предлагает отказаться от промышленности, вернуться к «простой» крестьянской жизни, увлекая людей к этому силой собственного примера, руководствуясь принципом непротивления злу насилием. И. Бердяев (1874-1948) в работе «Смысл творчества» провозглашает «новую этику творчества», где люди объединяются через сопричастность открытой самореализации личностного потенциала. «Агни-Йога» Рерихов предлагает

принять идеалы «великих Махатм – Учителей Шамбалы» (Майтрейя), очиститься духовно и физически, аккумулировать совокупную светлую «огненную» энергию человечества в целях позитивного преобразования окружающего мира.

Таким образом, русская религиозно-философская этика конца XIX – начала XX в. вдохновлена идеей морально суверенной личности, но без отказа от идеи изначальной коллективности человеческого существования. Обе идеи приобретают в ней религиозно-мистические формы: основания морали усматриваются в божественном абсолюте, коллективность интерпретируется как религиозно-духовная всечеловеческая соборность.

Иначе строит свою аргументацию критики западного общества этика марксизма. К. Маркс (1818-1883) и Ф. Энгельс (1820-1895) в работах «Капитал», «Анти-Дюринг» и др., объявляя современное им общество несправедливым и эксплуататорским, причину этого видят в свободном предпринимательстве и частной собственности на средства производства.

Исходя из понимания бытия как практики, К. Маркс и Ф. Энгельс обосновали перспективу морально преобразованного бытия, перспективу коммунизма, описываемого ими как практический гуманизм. Такое понимание предполагало критику морального сознания как самоценности.

Поэтому революционное действие «упраздняет» мораль, делает ее излишней. Мораль сводится к задачам классовой борьбы пролетариата, к революционной стратегии и тактике. Эта тенденция получила наиболее последовательное выражение в работах В.И. Ленина «Задачи союзов молодежи» и Л.Д. Троцкого «Их мораль и наша», а также в практике большевизма, прежде всего в практике советского государства 1920-30-х годов. Тем самым этика в ее традиционном значении лишилась собственного предмета; по словам В.И. Ленина, «в марксизме от начала до конца нет ни грана этики».

Последующие опыты создания собственно марксистской этики дали весьма своеобразные результаты. Формируется коллективистская этика гражданственности, в которой общество отождествляется с государством, а личность призвана безоговорочно служить и подчиняться ему, отдавая все, вплоть до собственной жизни. Авторитарная этика марксизма превращается в систему чуждых критике догматических положений, попытка переосмысления и развития которых преследуется как «ревизионизм» и «оппортунизм».

«Философия жизни» тоже критикует индивидуалистические тенденции западной культуры и неполноценность существующих религий, предлагая качественно новые решения. Артур Шопенгауэр (1788 – 1860) в сочинениях «Мир как воля и представление», «Афоризмы и максимы» выдвигает понятие «воли к жизни», органически присущей всему живому, особенно людям. «Воля к жизни» проявляется в трех характерах, прирожденных человеку, – злобном, эгоистическом и сострадательном. Последний является единственно нравственным, но первые два преобладают, что и заставляет

людей вредить друг другу, воевать, эксплуатировать более слабых. Шопенгауэр считает, что зло неискоренимо, «человек должен быть дьяволом для другого» по своей сущности. Проблема решается только частично путем подавления индивидуальной воли через отвлеченное эстетическое созерцание воли к жизни как таковой, в мировом масштабе. Этика Шопенгауэра глубоко пессимистична.

Радикальный разрыв с классической традицией европейского рационализма обнаружился и в философии Фридриха Ницше (1844-1900), которая в своей основе и общей нацеленности есть критика морали. Об этике Ницше можно говорить по преимуществу в отрицательном смысле. В литературно-философских произведениях «Так говорил Заратустра», «Антихрист» он отрицательно оценивает христианство, утверждает, что в сердце современного человека «Бог умер». В других трактатах («По ту сторону добра и зла») он развивает учение об индивидуальной «воле к власти», являющейся носительницей творческого начала, возвышающей «сильную личность» над толпой и движущей общество по пути прогресса. Христианская же мораль, по его мнению, нивелирует личностный потенциал, усредняет человека, уничтожает все новое и непривычное, убивает волю к становлению, творчеству, совершенствованию. Она стала сплошной маской, лицемерной апологией слабости, стадности. Христианская мораль, таким образом, унижает человека. Сами понятия добра и зла являются, по мнению Ницше, порождениями плебейства, мертвящего духа, рабской зависимости.

Вместе с тем позицию Ницше нельзя характеризовать только как моральный нигилизм. Ницше ставит задачу переоценки ценностей, суть которой состоит не в том, чтобы сузить, ограничить ценностные притязания, а, напротив, максимально расширить их. Он утверждает примат морали перед бытием, ценностей перед знаниями. Нравственные (или безнравственные) цели, считает он, составляют жизненное зерно, из которого вырастает дерево философии. В конечном итоге мыслитель провозглашает приход «сверхчеловека», возвышающегося над любыми предрассудками, стоящего «по ту сторону добра и зла», носителя свободной творческой морали будущего. К сожалению, иррационализм и полемический пафос ницшеанской «философии жизни» при одностороннем ее истолковании позволили германскому нацизму уже в XX веке использовать ее в качестве своей идеологии.

Позже Л. Бергсон (1859 – 1941) – продолжатель идей «философии жизни» – в XX веке в книге «Два источника морали и религии» противопоставит «открытую» мораль демократических обществ западноевропейского типа, связанную со структурами «динамической» религии, и «закрытую» мораль тоталитарных социальных систем, основанную на «статической» догматичной религии. По мнению Бергсона, только в первом случае индивид и общество получают возможность свободно развиваться, полностью реализуя свой «жизненный порыв».

Преобладание морали второго типа ведет человечество по пути конфронтации, что в XX веке проявляется в ряде глобальных проблем.

Заключение

Таким образом, краткий экскурс в область учения нового времени и его и его этического учения позволил нам не только увидеть тот неослабевающий интерес, с которым обращались и обращаются к моральным проблемам выдающиеся умы прошлого и настоящего, но и убедиться в сложности и неоднозначности подходов к их решению, с чем постоянно сталкивается и современный человек. Вместе с тем история этических учений является отражением и выражением истории самой морали, нравственной культуры человечества.

Л и т е р а т у р а:

1. Белякова Г. И. Профессиональная этика. — М., 1975.
2. Попов Л.А. Этика (курс лекций). М.,1998
3. Ибрагимов М.М., Куличенко В.В., Съедин Б.Г. Профессиональная этика и эстетическая культура сотрудников ОВД. Киев,1990.
4. Пивоваров П.Г. Профессиональная этика сотрудников ОВД. Караганда, 1995.
5. Габитов Т.Х. Этика юриста. Учебное пособие. – Алматы, 2007.
6. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов. – М.,1998.
7. Шалабаев Ж.А., Уалиев М.Е. Профессиональная этика юриста. Учебное пособие. – Караганда, 2013.

Лекция № 2

Категории профессиональной этики сотрудников ОВД

План лекции:

Введение

1. Профессиональный долг.
2. Профессиональная справедливость.

Заключение

Введение

Категории этики – это основные понятия этической науки, отражающие наиболее существенные элементы морали.

При всем разнообразии подходов к определению системы этических категорий можно выделить общепризнанные, наиболее важные в теоретическом и практическом отношении категории:

– добро и зло; – благо; – справедливость; – долг; – совесть; – ответственность; – достоинство и честь, моральная надежность

К категориям этики относят также смысл жизни, счастье и др.

Гуманизм (от латинского *humanus* – человеческий) – принцип

мировоззрения, в том числе нравственности, означающий признание человека высшей ценностью, веру в человека, его способность к совершенствованию, требование свободы и защиты достоинства личности, идею о праве человека на счастье, о том, что удовлетворение потребностей и интересов личности должно быть конечной целью общества.

Вопрос №1. Профессиональный долг

Долг – категория этики, означающая отношение личности к обществу, другим людям, выражающееся в нравственной обязанности по отношению к ним в конкретных условиях.

Долг представляет собой нравственную задачу, которую человек формулирует для себя сам на основании нравственных требований, обращенных ко всем. Это личная задача конкретного лица в конкретной ситуации.

Долг может быть социальным: патриотический, воинский, долг врача, долг судьи, долг следователя и т. п. Долг личный: родительский, сыновний, супружеский, товарищеский и пр.

Добро и зло – наиболее общие формы моральной оценки, разграничивающие нравственное и безнравственное. Добро – категория этики, объединяющая все, имеющее положительное нравственное значение, отвечающее требованиям нравственности, служащее отграничению нравственного от безнравственного, противостоящего злу. Зло – категория этики, по своему содержанию противоположная добру, обобщенно выражающая представление о безнравственном, противоречащем требованиям морали, заслуживающем осуждения. Это общая абстрактная характеристика отрицательных моральных качеств.

Моральное зло следует отличать от социального зла (противоположности блага). Моральное зло имеет место тогда, когда оно – проявление воли определенного лица, группы лиц, социального слоя. Обычно как моральное зло оценивают отрицательные поступки людей.

Категория «*долг*» — одна из важнейших в этике вообще и среди категорий профессиональной этики в особенности. Сферу морали с достаточным основанием именуют сферой должного: будь добрым, будь честным, будь справедливым. Будь! В долге, как ни в какой другой категории силен обязательный побудительный момент. Он не только четко формулирует саму идею, но и придает ей повелительный характер: зовет, требует, настаивает на ее претворении в жизнь. Быть человеком долга – значит не только знать его сущность, его требования, но и следовать этим требованиям на практике.

Многие из великих высоко ценили чувство долга. И. Кант писал, что долг — это именно то великое, что возвышает человека над самим собой.

Категория долга издавна получила особенно большое признание в сфере военной и правоохранительной деятельности. Именно в этих сферах долг, действительный или мнимый, использовался и используется как крайне

действенная движущая людьми сила. Поэтому нередко при преследовании узкопрагматических или карьеристских целей возникает соблазн демагогического манипулирования этой категорией. Разобраться, где долг истинный и где ложный, не просто.

Служебный долг сотрудника правоохранительных органов, будучи составной частью общественного долга, является нравственным в его объективном и субъективном выражении. Моральная ценность объективного содержания долга состоит в том, что он подчинен решению самой высокой и справедливой задачи — защите прав и свобод личности, обеспечению безопасности своей страны, укреплению правопорядка. Однако потенциальные возможности воинского долга могут проявляться только в том случае, если они дополняются субъективно нравственным отношением к нему, когда общественные обязанности воспринимаются и осознаются как личные, как глубинная потребность и убеждение в справедливости и правоте дела, которому служишь.

Долг сотрудника правоохранительных органов — это высокая и почетная обязанность, вытекающая из объективных потребностей защиты личности, общества и государства, освященная государственно-правовыми требованиями и внутренними нравственными побуждениями.

Нравственную оценку долга можно определить как обязанность личности по отношению к обществу или по отношению к другим людям. Человек всегда «должен» окружающим людям, семье, коллективу, обществу.

Долг — это зависимость человека от окружающей социальной среды. Недобросовестное выполнение своего долга даже отдельными людьми чревато последствиями в различных сферах человеческого общежития. Говоря о соотношении служебного и нравственного долга в деятельности сотрудников органов внутренних дел, следует всегда помнить, что для них требования общества выражают осознанную необходимость.

Понятие нравственно-профессионального долга сотрудника органов внутренних дел определяется совокупностью органически взаимосвязанных моральных и правовых обязанностей его перед обществом в результате осуществления профессиональных положений. Для исполнения своего долга работнику ОВД нужны высокая убежденность, широкие и прочные знания, сильная воля.

Воля — это психический процесс сознательной регуляции поведенческого акта, направленного на достижение желаемого результата, т. е. это сознательное регулирование индивидом своих действий и поступков, умение преодолевать трудности при достижении цели. Убеждения выражают моральную уверенность в высокой значимости своей работы, ответственность человека перед обществом. Без знаний, общей и специальной подготовки трудно рассчитывать на успех. Крепкая же воля позволяет превратить убеждения и знания в конкретные действия, поступки. Только единство всех этих основных качеств позволяет сотруднику быть «человеком долга». Добровольное соблюдение долга — показатель высокого

морального сознания личности, силы ее убеждений, направленности воли, эмоциональной настроенности, благодаря которым у человека вырабатывается привычка к его выполнению.

Служебный долг — долг, осознанный работником органов внутренних дел как нравственная необходимость, органически сочетающая нравственные и юридические моменты. Упоминание о нем можно встретить во многих нормах различных отраслей права (уголовного, процессуального, административного). Правовые нормы в одних случаях устанавливают последствия несоблюдения долга, в других – требуют его исполнения.

Антиобщественные явления затрагивают интересы каждого гражданина общества. Но человек, не имеющий к ним отношения, может пройти мимо, ограничившись внутренним негодованием. Сотрудник органов внутренних дел на такую реакцию не имеет морального права. Он должен предотвратить зло, ибо это его служебный долг. Что на первом месте? Долг по правовому обязательству или по нравственному чувству? Истинное решение этого вопроса достигается только тогда, когда выполнение долга сливается с внутренним побуждением. Достигается это только благодаря нравственному воспитанию личности, когда у сотрудника органов внутренних дел формируется нравственное убеждение, совпадающее с объективными требованиями общества.

Вопрос №2. Профессиональная справедливость

Справедливость в обществе понимается в различных аспектах. Это категория морально-политическая и правовая. В этике справедливость – категория, означающая такое положение вещей, которое рассматривается как должное, отвечающее представлениям о сущности человека, его неотъемлемых правах, исходящее из признания равенства между всеми людьми и необходимости соответствия между деянием и воздаянием за добро и зло, практической ролью разных людей и их социальным положением, правами и обязанностями, заслугами и их признанием.

Суть справедливости, необходимость ее кристаллизации в общественности сознании состоит в том, чтобы установить, найти, сконструировать, построить меру для человеческих поступков. Справедливость как феномен общественного сознания пронизана противоречиями, и потому ее сущность не может быть пронизана противоречиями, и потому ее сущность не может быть передана в однозначной формально-логической оболочке. Справедливость служит прямым регулятором деятельности людей в каждой имеющейся налицо ситуации. Она. Наряду с идеальными чертами, несет в себе реальные, практические, жизненно важные, рельефно проявляющиеся моменты.

Если стоимость выражает отношения между субъектами и производительного процесса, вплетенные в отношения обмена, прикрытые «вещной» оболочкой, то справедливость обнаруживает себя как не

прикрытая вещной оболочкой мера (мерка, масштаб, критерий) соотнесенности деяний одних с деяниями других.

И все же в данный исторический отрезок представления о надежности немало поколебались. В стране, где все было, кажется, предусмотрено, каждое слово заранее проверено и вычитано и опечатка в ежедневной газете считалась серьезным происшествием, вдруг перестали продавать пищу, платить зарплату, давать отопление. Рухнули устои коллективизма и партийной ответственности вместе с партией, переставшей быть «умом, честью и совестью...». Оказалось, что надежность, основанная на силе страха, недолговечна и упования (надежды) только на рынок. Рынок, рыночные отношения стали восполнять дефицит товаров, востребовали энергию желающих работать и зарабатывать. Возникла реальная конкуренция во всех сферах деятельности, а с ней — проблема надежности товаров и услуг. У одних это вызвало панику и ощущение обреченности, у других — несвоевременности разговоров о морали. Вместе с тем, в странах с длительным и постепенным развитием рынка он складывался параллельно с идеологией долга. Несмотря на относительную самостоятельность экономики от морали, именно роль «мирской аскезы» была отмечена М. Вебером в качестве идеологического движителя капиталистических отношений. Значение этики в становлении капиталистических отношений отмечает и современные исследователи. В современных условиях доказано, что «недостаток доверия и социальной интеграции, господство непосредственного эгоистического интереса представляют собой тормоз для экономического роста», что решается благодаря «специфически фирменным кодексам норм (мораль фирмы, «философия фирмы»), которые «повышают совпадаемость фактического поведения работников фирмы с ожидаемым».

Идеология долга не может не опираться на идеи подвижничества и послушания, на понимание того, что всякая деятельность предполагает и имеет смысл при условии гуманистических целей этой деятельности. Здесь встает вопрос о безусловности долга — о надежности специалиста.

Достоинство — категория этики, означающая особое моральное отношение человека к самому себе и отношение к нему со стороны общества, окружающих, основанное на признании ценности человека как личности.

Честь как категория этики означает моральное отношение человека к самому себе и отношение к нему со стороны общества, окружающих, когда моральная ценность личности связывается с моральными заслугами человека, с его конкретным общественным положением, родом деятельности и признаваемыми за ним моральными заслугами (честь офицера, честь судьи, честь ученого, врача, предпринимателя).

Честь и достоинство тесно связаны. Однако в отличие от достоинства, основанного на признании равенства всех людей, честь оценивает людей дифференцированно.

К числу важнейших категорий профессиональной этики относится категория чести. *Профессиональная честь* — это признание общественным

мнением и осознание самими сотрудниками правоохранительных органов высокой социальной ценности (нужности и важности) самоотверженного выполнения своего долга. Чувство чести — это мощный двигатель дел и поступков сотрудников правоохранительных органов.

Категория «честь» близка к категории «достоинство». Они практически совпадают по содержанию, но различаются по форме. Оценка чести — это оценка общественного мнения, а оценка достоинства — это, прежде всего, дело самой личности. Безусловно, последняя оценка происходит не в отрыве от общественного мнения, акцент переносится на собственную самооценку, которая также базируется на осознании своих заслуг перед обществом и своей личной самоценности.

Сотрудники правоохранительных органов в своем большинстве — люди чести. Она проявляется у них, прежде всего, в выполнении своего служебного долга, которое и в мирное время требует мужества, выдержки, а порой и самопожертвования. Как правило, они не говорят о своем высоком предназначении, о постоянной опасности, сопровождающей их при выполнении долга. Они его просто исполняют, и люди им благодарны за это.

Честь сотрудника правоохранительных органов неотделима от чести коллектива, подразделения, в котором он несет свою нелегкую службу.

Поэтому он не может позволить себе ничего такого, что позорило бы его сослуживцев. Честь коллектива — это и его честь. Здоровое честолюбие — не чуждое чувство для сотрудника правоохранительных органов. Правильно понимаемое честолюбие не вредит общему делу, а, наоборот, придает дополнительные силы для его выполнения. Другое дело, когда честолюбие гипертрофировано, перерастает в карьеризм, когда человек готов использовать самые грязные средства для достижения своекорыстных целей.

Сплав чести сотрудника и чести коллектива порождает чувство гордости, т. е. моральной удовлетворенности сотрудника правоохранительных органов от осознания своей принадлежности к нему. И хотя авторитет правоохранительных органов за последние годы в общественном мнении значительно снизился, все же в целом их деятельность оценивается народом положительно. Долг сотрудника — постоянно поднимать авторитет правоохранительных органов в глазах общественности и возрождать их лучшие традиции. Кстати, честь сотрудников органов правопорядка проявляется и в отношении к хорошим традициям. Забвение их или тем более втоптывание в грязь должно встречать в служебной среде суровое осуждение. Традиции — это не просто история, а могучее средство воспитания молодого поколения людей, стоящих на страже общественного порядка.

Следует подчеркнуть, что опора на традиции предполагает их развитие, движение вперед. В народе справедливо считают, что «старая слава новую любит». Честь сотрудников правоохранительных органов требует от них движения вперед, овладения современной техникой и новейшими приемами и методами выполнения своих профессиональных обязанностей. В этом смысле важно изучать опыт работы и достижения правоохранительных

органов других стран. Это укрепляет и возвышает честь и достоинство наших правоохранительных органов, помогает более эффективно выполнять свой служебный долг.

Составляющей категории чести является также *верность делу*. Человек слова! Это такое важное качество человека, что иногда оно даже отождествляется с понятием чести. Дал слово — сдержи его, пообещал что-то — выполни. В противном случае тебя перестанут уважать, назовут болтуном, лжецом, необязательным человеком. Нарушение данного слова подрывает честь сотрудника органов правопорядка, отступление от него приводит к потере авторитета.

Категория чести — одна из важнейших в нравственной культуре сотрудника правоохранительных органов. Дорожить честью — это долг и повседневная обязанность. Содержание чести как категории в значительной степени зависит от уровня общей культуры человека, его духовного и физического развития, умения мыслить по-государственному. Этому надо постоянно учиться.

Честь и достоинство — высшие категории профессиональной этики. Их содержание раскрывает отношение человека к самому себе и отношению к нему общества. Моральная ценность человека, выражаемая категорией «честь», связана с его общественным статусом, спецификой деятельности и выполняемой социальной ролью. Отсюда понятие «честь» подразумевает требование к поведению («береги честь смолоду...» «честь мундира»), которое предъявляет общественная мораль человеку.

Профессиональная честь — моральная основа сплоченности коллектива. Основными компонентами профессиональной чести сотрудника ОВД являются:

1. Осознанное, ответственное отношение к своему долгу и обязанностям. Честь сотрудника ОВД — в достойном выполнении долга, и, наоборот, выполнение долга — дело чести.
2. Признание обществом, коллективом реальных заслуг сотрудника, отделения, отдела, органа. Это выражается в одобрении, поощрении деятельности органов в целом. Профессиональная честь включает и гордость гражданина нашей республики за принадлежность к органам внутренних дел.
3. Наличие у сотрудника постоянной способности, волевой готовности достойно выполнять долг в любых условиях, в любое время. Чувство чести является сильным моральным стимулом, мобилизирующим человека на образцовое выполнение своих служебных обязанностей.

С честью очень тесно переплетается понятие профессионального достоинства сотрудника органов внутренних дел. Говоря о достоинстве, мы обращаемся к моральному авторитету личности. Моральный авторитет, в нашем понимании, показывает степень нравственного влияния одних личностей на сознание и поведение других людей, на уровень проявления ими своей чести. Это влияние обеспечивается такими нравственными парамет-

рами, как личный пример, одобрение, призыв, предостережение, осуждение и т. д.

Достоинство своим влиянием обеспечивает действенность существующих норм поведения, правил общежития, способствует формированию здоровой моральной атмосферы. Чем выше убежденность, профессиональная компетентность, благородство, честность, последовательность, доброжелательность человека, тем выше его достоинство, сильнее моральная «власть» над людьми, ощутимее положительное влияние на окружающих.

Важнейшим фактором, возвышающим достоинство сотрудника ОВД, является дисциплинированность, исполнительность, высокое чувство гражданственности. Сотрудники органов внутренних дел трудятся на виду у всех. Люди внимательно смотрят, как ведут себя на службе и вне ее сами поборники правопорядка.

В практической деятельности работников органов внутренних дел мы нередко встречаемся и с ложным достоинством. Отдельные люди способны создать видимость наличия у них многих положительных качеств, каких-то особых достоинств и заслуг. Такой «авторитет», как правило, основан на снисходительности к недостаткам, нетребовательного отношения к своему поведению, стремлении, приукрасить действительное положение дел. Чтобы работать настойчиво и целеустремленно, важно выработать в себе привычку постоянного контроля над собой. В этом заключается достоинство сотрудника органов внутренних дел.

Честь и достоинство – категории объективно-субъективного порядка. Объективную сторону здесь образуют те личностные качества, через которые проявляет себя реальная значимость человека, субъективную — их оценка, через призму которой раскрывается ценность человека в общественном мнении, и самооценка, через которую индивиду видится собственное «Я». Объективным критерием человеческого достоинства является трудовая деятельность, т. е. подлинная ценность человека проявляется в труде. Общественное мнение чтит человека не просто за то, что он человек, а главным образом за выполняемую им социальную роль. Вместе с тем человек, будучи личностью и обладая, следовательно, совокупностью присущих ему способностей, физических и духовных качеств, видит в них основание личного достоинства.

Понятие достоинства и чести имеет четко выраженную социально-историческую, а в классово-антагонистическом обществе — классовую природу и содержание.

В частности, понятие «честь» восходит своими истоками к совокупности моральных представлений иерархизированного феодального общества о родовой и сословной чести. Так, мораль феодалов, дворян запрещала равноправие в отношениях с людьми «низших» сословий, диктовала выполнение норм этикета и церемониала в общении между людьми собственного сословия, не позволяла заниматься физическим трудом и т. п., т. е. почти не

оставляла места личному достоинству, целиком ограничиваясь сословной честью.

Добросовестное выполнение общественного долга становится необходимым условием утверждения личного достоинства и чести. Сознание чести не позволяет поступиться требованиями общественного долга, стимулирует его выполнение. В этой связи меняется отношение к такому мотиву, как честолюбие, которое выступает в качестве положительного, побудительного стимула. Оно — зло, когда оказывается самоцелью, преследует эгоистический расчет, не считается с требованиями общественного долга.

Честь как стимул выполнения общественного долга, выступает обычно в форме профессиональной чести. В этом понятии органически сливаются сознание общественной значимости профессии, любовь к ней и профессиональная гордость, побуждающие к мастерству и творчеству. Профессиональная честь и «честь мундира» неравнозначны. Честь и достоинство полицейского определяются прежде всего высоким нравственным престижем нашей полиции, но личные качества работника, его гражданственность, мужество, человечность, справедливость, честность, решительность, принципиальность, в свою очередь, укрепляют авторитет полиции в глазах населения.

В условиях социального равенства понятие чести вбирает в себя единство гуманизма и коллективизма, что связано с появлением нового понятия — честь коллектива, которая побуждает общую ответственность за деятельность каждого его члена, с другой стороны, сознание коллективизма является мощным стимулом достижения общих успехов совместно работающих людей.

Особенности профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, специфика их служебных и внеслужебных отношений предъявляют особые требования к соблюдению чести и достоинства. Это, прежде всего, безупречное выполнение требований Присяги рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, строгое соблюдение законности, принципов и норм морали в служебных и, что особенно важно, внеслужебных отношениях, стремление в совершенстве овладеть профессиональным мастерством.

Совесть иногда называют другой стороной долга. Совесть — самооценивающее чувство, переживание, один из древнейших интимно-личностных регуляторов поведения людей.

Совесть — категория этики, характеризующая способность человека осуществлять нравственный самоконтроль, внутреннюю самооценку с позиций соответствия своего поведения требованиям нравственности, самостоятельно формулировать для себя нравственные задачи и требовать от себя их выполнения.

Совесть — субъективное осознание личностью своего долга и ответственности перед обществом, другими людьми выступающее как долг и ответственность перед самим собой.

Ответственность – категория этики, характеризующая личность с точки зрения выполнения ею нравственных требований, соответствия ее моральной деятельности нравственному долгу, рассматриваемого с позиций возможностей личности.

Сегодня эта проблема носит общемировой характер. В 1999 году человечество было потрясено оглашением результатов расшифровки «черного ящика» погибшего американского самолета с более ста пассажирами и экипажем на борту. Оказалось, что причиной аварии были действия одного из летчиков, решившего ценой собственной гибели обеспечить получение крупной страховой суммы для больного ребенка, нуждающегося в дорогостоящей операции. И пассажиры, и коллеги — летчики были принесены в жертву, оказались безвинными заложниками родительских чувств. В данном случае встал вопрос о моральной надежности летчика, чьи личные обстоятельства привели его к безумному варианту разрешения своей главной жизненной проблемы.

Для Казахстана вопрос надежности касается не только отдельных людей, но целых отраслей, переживающих острые моменты перестройки, и эта проблема особенно актуальна. Надежность является необходимым условием становления профессиональной этики в новых условиях, квинтэссенцией понимания долга, в которой смыслом работы является не выгода прежде всего (врач не может думать об этом, когда оперирует), не карьерный рост (водопроводчик должен ликвидировать протечки даже если ему и не объявят благодарность), не успех и известность, а служение людям, обществу. Сегодня особенно велика ответственность СМИ, системы образования, всех, влияющих на формирование общественного мнения специалистов, за создание атмосферы коллективной безопасности, надежности общественных систем, государства в обеспечении уверенности граждан, населения в социальной защите, взаимной помощи, поддержке. Необходимо понимание значимости взаимной надежности на всех ступенях социальной лестницы.

К числу позитивных моментов формирования идеологии надежности, на мой взгляд, следует отнести процесс формирования профессиональных кодексов корпоративных цехов, который захватил и Казахстан. Как показывает простое сопоставление основных положений даже двух кодексов, в них первейшее значение придается этическим основам деятельности, формированию ответственности как условию доверия общества, а, следовательно, надежности профессионала. В приводимых фрагментах акцент делается на преодоление эгоистического интереса, стремления только к прибыли, к сужению круга обязанностей. В них содержится призыв к широкому пониманию долга как дела чести, значимости моральных средств, взаимопомощи, служения людям.

Заключение

Из кодекса предпринимательской этики:
«Принципы личности»

1. Прибыль важнее всего, но честь дороже прибыли.
2. Уважение к другим участникам дела — основа отношений с ними и самоуважения.
Оно дается выполнением принятых деловых обязательств.
3. Воздерживайся от насилия или угрозы применения насилия как способов достижения деловых целей.
«Принципы профессионала»
4. Всегда веди дело сообразно средствам.
5. Оправдывай доверие, в нем — основа предпринимательства и ключ к успеху.
Стремись завоевать репутацию честного, компетентного и порядочного партнера.
6. Конкурируй достойно. Не доводи деловые разногласия до суда. Самый надежный партнер — тот, который тоже выигрывает от сделки»

Из Этического кодекса медицинской сестры:

Уважение к своей профессии. ... Медицинская сестра несет личную моральную ответственность за поддержание, внедрение и улучшение стандартов сестринского дела. Она не должна претендовать на ту степень компетентности, которой не обладает. Право и долг медицинской сестры отстаивать свою моральную, экономическую и профессиональную независимость...

Медицинская сестра и коллеги. ... Медицинская сестра обязана в меру своих знаний и опыта помогать коллегам по профессии, рассчитывая на такую же помощь с их стороны, а также оказывать содействие другим участникам лечебного процесса, включая добровольных помощников. Медицинская сестра обязана уважать давнюю традицию своей профессии — оказывать медицинскую помощь коллеге безвозмездно. Попытки завоевать себе авторитет путем дискредитации коллег неэтичны...»

Л и т е р а т у р а:

1. Конституция Республики Казахстан. 30.08.1995 г. (с изменениями и дополнениями 2017 г).
2. Закон РК «О противодействии коррупции» от 18 ноября 2015 г. №410-V.
3. Закон РК «О правоохранительной службе» от 06 января 2011 №380- IV (с изменениями и дополнениями по состоянию на 29.12.2014 г).
4. Послание Президента Республики Казахстан – Лидера нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Новые возможности развития в условиях четвертой промышленной революции». Астана, 10 января 2018 г.
5. Статья Президента РК Н.Назарбаева «Взгляд в будущее модернизация общественного сознания» Астана, 12апреля ,2017г.
6. Назарбаев Н.А. На пороге ХХ1 века. – Алматы,1996.
7. Указ Президента РК №153 от 29 декабря 2015 г. «Этический кодекс государственных служащих Республики Казахстан»

8. План нации «100 конкретных шагов по реализации пяти институциональных реформ Главы государства Н. Назарбаева» . Скакун О. Ф., Овчаренко И. Н. Юридическая деонтология. — Х. Основа, 1. Алексеев С. С. Общая теория права. Т. 1. М.: Юридическая литература, 1981. — 360 с.
9. Грядовой Д. И., Малахов В. П., Пылев С. С. Профессиональная мораль сотрудников органов внутренних дел: специфика, проблемы, решения. М.: МЮИ МВД России, 1996. — 33 С. 2.
10. Кунгожинов С. Т. Правовая культура работников органов внутренних дел и ее влияние на профессиональную деятельность. — Алматы, 2010.
11. Шалабаев Ж. А., Уалиев М. Е. Профессиональная этика юриста.— Караганда, 2012.
12. Абишева В. Т. Деонтология журналистики: к истории вопроса // Вестн. КарГУ, 2011. Эл.адрес <http://articlekz.com/article/64404>.
13. Габитов Т. Х. Этика юриста. — «Данекер», Алматы, 2000.
14. Горшенев В. М, Бенедик И. В. Юридическая деонтология: Учеб.пособие. — Киев: УМК ВО при Минвузе УССР, 1988.
15. Деонтология в медицине: В 2 т. / Под ред. Б. В. Петровского. М., 1988.
16. Агешин Ю. А. Политика, право, мораль. — М.: Юридическая литература, 1982. 208 с/
17. Актуальные проблемы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел. (По материалам научно-практической конференции). М.: Академия МВД России, 1992. — 127 с.
18. Юридическая деонтология и сферы ее распространения - Деонтологические нормы и кодексы как нормативно-ориентирующий социальный институт. Эл.адрес <http://www.madrace.ru>.
19. Профессиональная этика и эстетическая культура сотрудников правоохранительных органов: Мат-лымеждународ. науч.-практ. конф. в Московском университете МВД России 6 декабря 2002 г. — М., 2003. http://studopedia.su/10_32468_vvedenie.html.
20. Соколов В. П. Предпосылки и структура деонтологической подготовки юриста. Эл.адрес. <http://cyberleninka.ru/article/n/predposylki-i-struktura-deontologicheskoy-...>

Тема лекции 3

Мораль. Функции морали, ее структура и элементы

План лекции:

1. Понятие и сущность морали.
2. Основные элементы структуры морали. Особенности профессиональной морали сотрудников ОВД Республики Казахстан.
3. Функции морали.

Вопрос № 1. Понятие и сущность морали.

Система правил поведения - **мораль**. Правила морали возникают так же стихийно, как и обычаи, но отличаются от последних тем, что обладают идейным основанием. Человек не просто механически повторяет то, что до него исполняли его предки, но делает выбор: он должен поступить так, как предписывает ему мораль. Чем руководствуется человек, обосновывая свой выбор? Совестью, которая рождает чувство долга. Смысл морального долга состоит в том, что один человек узнает себя в другом, сочувствует другому.

Хотя мораль, как и обычай, ориентировала человека на соблюдение коллективных интересов, коллективные действия, она явилась важным шагом вперед по сравнению с обычаем в становлении индивидуального начала в людях как природных существах. Мораль представляет собой систему принципов глубоко личную отношения человека к миру с точки зрения должного. Мораль — это прежде всего жизненный ориентир, в котором выражается стремление человека к самосовершенствованию. Ее основная функция — утверждение человеческого в человеке. Если механическое повторение обычаев еще близко к инстинкту, то совесть, долг, чувство ответственности, присущие морали, чужды миру природы, являются анодами второй природы — человеческой культуры.

Именно по мере культурологического развития общества у людей постепенно начинают формироваться индивидуальные потребности и интересы (экономические, политические, социальные и т. д.). И в связи с защитой отдельного человека и его личных интересов возникла третья система правил поведения - **право**. Становление этой системы тесно связано с возникновением неравенства внутри общности людей, последовавшего за неолитической революцией (переходом от присваивающей экономики к производящей).

Неравенство развивалось по двум направлениям:

- в престиже, следовательно, во влиянии и власти;
- в имуществе.

Естественно, у обладателей этих ценностей (престижа или имущества) возникает потребность защищать их от посягательств других, а также потребность упорядочить новые общественные отношения, чтобы каждый «знал свое место» в соответствии с личными возможностями.

Таким образом, право изначально возникает для выражения притязаний людей на те или иные блага как **дозволение**, реализуемое индивидом в целях удовлетворения собственных потребностей посредством силовой воздействия на других индивидов. Но такой способ защиты был недостаточно надежным. Кроме того, пользуясь силой, можно не столько защитить свои, сколько присвоить чужие права. Это вело к беспорядку, грозившему гибелью общества. Поэтому в обществе возникла новая

организация, призванная упорядочить отношения между людьми, — государство, а его инструментом стал закон — акт, изданный государством и обязательный к исполнению под страхом физического принуждения.

В законе (и других официальных источниках) закреплялись признанные обществом права (притязания на социальные блага). Следовательно, право может быть охарактеризовано как совокупность правил поведения, определяющих границы свободы и равенства людей в осуществлении и защите их интересов, которые закреплены государством в официальных источниках и исполнение которых обеспечивается принудительной силой государства.

СООТНОШЕНИЕ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРАВА И МОРАЛИ

Единство норм права и норм морали основывается на общности социально-экономических интересов, культуры общества, приверженности людей к идеалам свободы и справедливости.

Единство и соотношение между правом и моралью выражается в том, что:

- в системе социальных норм они выступают самыми универсальными, распространяющимися на все общество;
- у норм права и морали единый объект регулирования — общественные отношения;
- как и нормы права, нормы морали исходят от общества;
- нормы права и нормы морали имеют сходную структуру;
- нормы права и нормы морали выделились из синкретичных (слитных) обычаев первобытного общества в ходе его разложения.

Вместе с тем нормы права и нормы морали отличаются друг от друга следующими признаками:

Происхождение. Нормы морали складываются в обществе на основе представлений о добре и зле, чести, совести, справедливости. Они приобретают обязательное значение по мере осознания и признания их большинством членов общества. Нормы права, устанавливаемые государством, после вступления в силу сразу же становятся обязательными для всех лиц, находящихся в сфере их действия;

Форма выражения. Нормы морали не закрепляются в специальных актах. Они содержатся в сознании людей. В свою очередь, правовые нормы получают выражение в официальных государственных актах (законах, указах, постановлениях и т. д.);

Способ охраны от нарушений. Нормы права и нормы морали в подавляющем большинстве случаев соблюдаются добровольно на основе естественного понимания людьми справедливости их предписаний. Реализация и тех и других норм обеспечивается внутренним убеждением, а также средствами общественного мнения. Такие способы охраны вполне достаточны для моральных норм. Для обеспечения правовых норм применяются также меры государственного принуждения;

Степень детализации. Нормы морали выступают в виде наиболее обобщенных правил поведения (будь добрым, справедливым, честным, не завидуй и т. п.). Правовые нормы представляют собой детализированные, по сравнению с нормами морали, правила поведения. В них закрепляются четко определенные юридические права и обязанности участников общественных отношений;

Сфера действия. Нормы морали охватывают практически все области взаимоотношений людей, в том числе правовую сферу. Право воздействует только на наиболее важные сферы общественной жизни, регулируя лишь общественные отношения, подконтрольные государству.

Взаимодействие права и морали

Различия права и морали являются основанием их взаимодействия. Они служат одной цели — согласованию интересов личности и общества, обеспечению и поддержанию общественного порядка. Реализация правовых норм, их исполнение во многом обуславливаются тем, насколько они соответствуют нормам морали. Чтобы правовые нормы действовали эффективно, они по крайней мере не должны противоречить моральным ценностям общества. В некоторых случаях право способствует избавлению общества от устаревших моральных норм. Например, именно благодаря праву шел процесс преодоления кровной мести — одного из постулатов морали прошлых времен. Одновременно ряд правовых норм (в частности, уголовные нормы) непосредственно закрепляет в законе моральные нормы, подкрепляя их юридическими санкциями.

Наконец, мораль выступает и как особая форма общения людей, заключающего в себе ценное отношение к социальной среде, обществу и миру. Нравственный контакт людей неизмеримо обогащает опыт их жизни за счет моральных исканий других людей.

Общение людей друг с другом оказалось бы крайне неполноценным, даже ущербным, если бы оно было лишено эмоционально-нравственных моментов.

Роли морали в жизни общества и отдельной личности многочисленны. Трудно объяснить, почему существует нравственность, зато ясно, для чего она существует. Если для прочих земных тварей образ жизни и судьба предписаны от природы, то человек — существо историческое — составляет свою судьбу сам. Для него нет раз и навсегда написанного закона. Что есть человек, никогда не может быть решено окончательно, ибо ни история, ни наша личная судьба еще не завершены. Каждый час мы становимся другими, совершенствуемся по программе, которой еще нет, которую мы сами себе пишем. Дело не в том, чтобы придумать модель будущего и решить, как мы собираемся жить. Гораздо важнее решить, какими будем мы сами, что будет считаться человеческим и подобающим человеку. Каковы будут не только наши права, но и обязанности?

Кем мы должны стать, чтобы в полной мере называться людьми? Человек всегда на пути этого поиска, такой истинно человеческий путь и есть мораль.

Суждение мудрецов о том, что человечество движется в направлении добра — это не иллюзия или благое пожелание, это сущность морали. Коль скоро она есть, мы движемся по ней неотвратимо.

Вопрос № 2. Основные элементы структуры морали. Особенности профессиональной морали сотрудников ОВД Республики Казахстан

Профессиональная мораль сотрудников ОВД — это трансформирование моральных и общечеловеческих установок, стимулятор развития профессиональной, трудовой активной деятельности сотрудников ОВД. В трудовой деятельности сотрудника ОВД принимается во внимание не лишь уровень самообразования, объем специальных знаний, умений, навыков, но и нравственные качества сотрудника. Здесь надо рассматривать устойчивые проявления нравственного сознания в поведении, поступках, а через них к интересам общества, людей.

Сознание выступает высшей формой отражения социального бытия. Оно выступает предпосылкой и регулятором поведения людей. Здесь совместно существуют субъективные и объективные факторы, которые порождают как правомерное, так и противоправное, незаконное поведение.

Сознание возникает в процессе деятельности и проявляется в ней, поэтому важный элемент регулирования правоохранительной деятельности — это сознание в профессиональном ключе.

Структурно, профессиональное сознание юристов, а в частности сотрудников ОВД можно представить в двух явлениях это: профессиональный (правосознание) и нравственный (моральное сознание) элементы.

Область проявления морали, морального сознания, нравственной культуры гораздо шире, чем правовая. В этом случае они выступают регуляторами всех общественных отношений. Право не может быть воспринято без понятия морали, отделено от нравственности.

Нравственное сознание содержит стержневой нравственный принцип, который вместе с прочими элементами характеризует изначальную моральный взгляд личности. Таким стержневым принципом нравственного сознания сотрудников ОВД, выступает принцип законности. Следование данному принципу это выполнение служебной обязанности, и морального долга.

Существует некая раздвоенность и внутренняя противоречивость их сознания, которая выражается, в частном порядке, в вероятности антитезы законности и целесообразности, в допустительском нарушении закона «в интересах дела», в унижении роли и значения конституционных прав, свобод и законных интересов личности.

Проблема гуманизации деятельности работника органов внутренних дел сложна и неоднозначна. Деятельность правоохранительных органов по своей сути, т. к. главной и определяющей целью ее была, есть и будет защита интересов и прав человека. Ст. 1 Закона Республики Казахстан «Об органах внутренних дел Республики Казахстан – вооруженная правоохранительная система государственного управления, осуществляющая исполнительные и распорядительные функции по охране общественного порядка и борьбе с преступностью, защите конституционных прав и интересов гражданина и государства».

В своей практической деятельности сотрудник органов внутренних дел каждый раз в своем поведении устанавливается представлениями о нравственном и безнравственном, честном и бесчестном, достойном и недостойном, гуманном и антигуманном, справедливом и несправедливом, добре и зле.

Конституционное правосознание является одним из элементов правовой культуры. Разработка актуальной системы правового воспитания требует четкого определения понимания конституционного правосознания и правовой культуры, их взаимодействие и соотношение.

Правосознание современными учеными определяется как система правовых чувств, эмоций, идей, взглядов, установок, оценок, которые выражают ожидания граждан к желаемому праву и правовым явлениям.

Существуют две ступени конституционного правосознания:

1 ступень. Конституционно-правовая идеология. Здесь рассматриваем всю систему правовых взглядов, которые основываются на социальных и научных позициях.

2 ступень. Конституционно-правовая психология. Здесь рассматриваются привычки, чувства, эмоции личности по отношению к конституционно-правовым явлениям.

Важно понимать то, что духовные элементы неразрывно переплетаются с практическими навыками познания правовых норм и их применение. Так, правосознание сотрудника ОВД требует специальной, общеобразовательной и практической подготовки.

Здесь конституционное правосознание сотрудника ОВД рассматривается, как целостная система правовых знаний, взглядов, убеждений, представлений о своих профессиональных правах и обязанностях. Обязательно наличие ценностей, которые регулируют поведение сотрудников полиции, выполняющие основные задачи и функции профессиональной деятельности.

В чем отличается профессиональное правосознание сотрудников полиции от правового сознания граждан? Конечно в интенсивности, в степени выраженности, в остроте восприятия правовых знаний, толкование правовых норм и применение в практической профессиональной деятельности. Акцент делается на правовую подготовку сотрудников ОВД,

на ее повышение. Это еще раз доказывает, что их профессиональные действия осуществляются в сфере правовой системы.

В общем виде изучение конституционного правосознания сотрудников полиции свидетельствуют о том, что с одной стороны, специфика их правосознания проявляется в устойчиво положительной характеристике, но с другой стороны возникающей деформации их сознания носят относительно отрицательный характер, чем у представителей других групп.

Здесь мы можем проследить двусторонность и внутреннюю противоречивость их сознания и представления, которая выражается, в конкретном случае, в допустимости нарушений законности «в интересах дела», в умалении значения и роли конституционных прав, свобод и законных интересов личности.

Дальнейшая демократизация общественной жизни, создание правового государства, предполагает гораздо большую ориентацию на использование конституционного правосознания. Оно выступает как средство формирования правовой культуры и социального регулирования поведения сотрудников ОВД РК.

Высококачественная правовая подготовка сотрудника ОВД имеет важное значение. Содержание ее должно быть объемным, глубинным, определенным характером знаний, принципов и норм права, а главное-умелое профессиональное применение.

Сотрудника полиции ОВД РК характеризует устойчиво-положительное отношение к праву, его практическое применение, умение необходимым образом справедливое использование конституционно-правовых норм, навык соблюдать деонтологический закон, устав.

Важно отметить, в своей основе ОВД всегда требует устойчивые, четкие принятые нормы и ценности духовной жизни. Недостаточно сформированная духовная определенность социума отрицательно влияет на единство системы ОВД, где снижается чувство патриотизма сотрудников, сплоченность коллективов.

Вопросы формирования правосознания параллельно существенны, с вопросами финансирования, материально-технического обеспечения системы ОВД.

Формирование и совершенствование правосознания сотрудников ОВД приводит к здоровому морально-психологическому климату в отделах, подразделениях ОВД, к восприятию общества образа сотрудника полиции, который обладает высокой правовой культурой и обладает достаточным иммунитетом против негативного криминального давления.

Актуальность вопроса правосознания обуславливается процессом вступления государства в мировое сообщество и требованиями, предъявляемые к работникам правопорядка в современном демократическом обществе.

Под правосознанием принято понимать определенную совокупность правовых представлений, чувств, убеждений, оценок, выражающих

субъективное отношение индивида, социальной группы, общества в целом к действующему или желаемому праву, ко поведению людей в сфере правового регулирования.

В юридической литературе традиционно выделяют два структурных компонента правосознания: правовую психологию и правовую идеологию.

Правовая психология, будучи разновидностью общей психологии, выражает чувства, настроения, мысли, привычки, традиции, состояния, возникающие в значительной мере стихийно, под влиянием повседневных условий практической жизни, в результате взаимовлияния людей в больших и малых социальных группах и характеризующие отношение больших и малых групп к праву, законности, системе правовых учреждений, к различным правовым ситуациям. Другими словами, правовая психология есть обыденное правосознание, представляющее собой совокупность разрозненных, стихийно складывающихся эмпирических знаний.

В качестве гласной составной части правосознания следователя надо рассматривать правовую идеологию — обусловленную общественным бытием и воплощенную в правовых теориях, понятиях и категориях систему научно обоснованных правовых представлений, идей и взглядов.

Правосознание как особый вид профессионального сознания формируется под непосредственным воздействием следственной и иных видов юридической практики (судебной, прокурорской, адвокатской и др.).

Правосознание следователя складывается из разнообразных знаний, навыков и умений. Оно не может не должно иметь ведомственных границ. Однако следователи сами констатируют узость сферы своих профессиональных интересов. Причины ошибок в их работе свидетельствуют о постепенном сужении избирательной и мотивационных сфер личности следственных работников. Думается, что это связано с появлением в процессе специализации стереотипных форм мышления и оценок.

Правосознание следователя, испытывая прямое и опосредованное воздействие следственной практики, в значительной мере обуславливается ее качеством.

Наблюдаем, когда система тоталитаризма претерпевала изменения, а точнее разрушение, далее время отсутствия каких-либо действий в этом направлении, начиналось время достаточно весомых деформаций деятельности правоохранительных систем, а конкретно органов внутренних дел. И здесь как результат, мы видим кризис социального понимания, социальной программы действий работников полиции, который явился существенным препятствием для изначального формирования идей, мыслей и норм правового государства и достаточно устойчивого правопорядка.

Дезорганизация институтов власти создает условия для произвола и противоправных действий в обществе, тем самым, доказывая ослабление социальной защищенности как у граждан, так и у сотрудников полиции.

Все это является результатом отсутствия единой правовой идеологии, значительным разрывом между идеями правового государства и уровнем реального состояния правопорядка. И в следствии чего снижаются усилия правоохранительных органов, их авторитет.

Повышение роли силовых способов решения выступающих вопросов конечно подрывают авторитетность права, в конкретных случаях наблюдается криминализация самих органов правопорядка.

Существующие и вышеназванные социально-политические, экономические, психологические явления, зачастую являются причиной в определенной степени сниженного уровня правового нигилизма и профессиональной деформации правосознания сотрудников полиции. Это и приводит к изменениям и сбою в управлении системой органов внутренних дел и снижению эффективности ее деятельности в поддержании правопорядка.

Вопросы процесса формирования правосознания у личного состава органов внутренних дел анализируются научными исследованиями, изучаются учебными дисциплинами, являются предметом организации воспитательной работы в системе, управлением данного процесса.

Конституция Республики Казахстан, принятая в 1995 г. легла в основу всеобъемлющей конституционно-правовой реформы. В эволюционном ключе происходит модернизация механизма государства, расширяется потенциал институтов гражданского общества и местного самоуправления.

Уже известно, что жизненно необходимым условием дальнейшего постепенного развития казахстанского общества является обеспечение защиты прав, свобод и законных интересов граждан, недопущение действий, сопряженных с нарушением прав и свобод человека и гражданина.

Соотношение морали и права — один из важных аспектов изучения этих социальных явлений, представляющий особый интерес для юристов. Ему посвящен ряд специальных работ. Мораль относится к числу основных типов нормативного регулирования деятельности, поведения человека. Она обеспечивает подчинение деятельности людей единым общесоциальным законам. Мораль выполняет эту функцию совместно с другими формами общественной дисциплины, направленными на обеспечение усвоения и выполнения людьми установленных в обществе норм, находясь с ними в тесном взаимодействии и переплетении.

Мораль и право — необходимые, взаимосвязанные и взаимопроникающие системы регуляции общественной жизни. Они возникают в силу потребности обеспечить функционирование общества путем согласования различных интересов, подчинения людей определенным правилам. Они представляют сложные системы, включающие общественное сознание (моральное и правовое); общественные отношения (нравственные и правовые); общественно значимую деятельность; нормативные сферы (нравственные и правовые нормы).

Нормативность — свойство морали и права, позволяющее регулировать поведение людей. При этом объекты их регулирования во многом совпадают. Но регулирование их осуществляются специфическими для каждого из регуляторов средствами. Единство общественных отношений «с необходимостью определяет общность правовой и моральной систем».

Мораль и право находятся в постоянном взаимодействии. Право не должно противоречить морали. В свою очередь оно оказывает воздействие на формирование нравственных воззрений нравственных норм. При этом, как отмечал Гегель, «моральная сторона и моральные заповеди...не могут быть предметом положительного законодательства».

Каждые общественно-экономические формы морали и права однотипны. Все воспроизводят единую базу, нужды и интересы конкретных общественных групп. Всякое социальное и общественное явление, как мораль определено конкретными социальными нуждами, потребностями социума, собственно ими определены потребности к жизни и будут возникать по мере их удовлетворения. Регулирование взаимоотношения людей, определение места и собственную ценность среди других, помощь человеку в определении отношения к себе, окружающим людям и к обществу в целом, есть причина возникновения морали.

Эта общественная потребность появилась в давнюю пору истории, когда люди впервой начали осознавать себя как человеческую общность, а свою деятельность – как человеческую, созидательную. По мере развития общества данная потребность формировалась, развивалась, видоизменялась и возрастала, находясь в тесной связи с развитием социальной практики.

Мораль (нравственность) нам известна, как социальное явление, которое возникло и развивалось в ответ на социально-историческую надобность в регулировании отношений людей в социуме.

Реализовывая эту регуляцию, мораль соединяет личные интересы человека с групповыми интересами в целом. Развитая мораль структурно выступает как сложная целостность нравственного сознания, нравственных отношений и нравственной практики. В общей системе, данные, все сферы обеспечивают общественную жизнь, в том, числе, и трудовую деятельность людей. Базирующаяся на системе нравственных принципов, всякая профессиональная мораль наполнена содержанием, которые в свою очередь регулируются моральным кодексом.

Как известно, право является одним из способов нормативной регуляции в обществе. Сюда относятся разнообразные административные и организационные нормы, уставы, инструкции. Эти нормы организуются деятельностью специальных институтов, обладающих особыми прерогативами.

Особые организации проводят нормативные требования в жизнь, т.е. поддерживают их властью и влиянием, контролируют их реализацию и осуществляют санкции. Потому обязующая сила правовых запросов укрепляется авторитетом, конкретно оговоренными правами.

Правила о следственной, адвокатской, врачебной тайне относятся к специфическим нормам профессиональной морали, которые ограничивают действие общих нравственных принципов.

Главой государства, среди приоритетных для МВД задач по повышению эффективности борьбы с преступностью, конкретно и остро определены задачи строгого соблюдения сотрудниками дисциплины и законности, открытости органов внутренних дел для общества, обеспечение в их деятельности конституционных прав граждан.

В этой связи, за последние годы Департаментом внутренних дел МВД РК г. Караганды осуществлен комплекс организационно-практических мер, направленных на повышение имиджа, идеологической и воспитательной работы с личным составом.

Организационная воспитательная работа Департамента внутренних дел по Карагандинской области рассматривается и утверждается Министерством внутренних дел Республики Казахстан, его содержание основывается на нравственных принципах и имеет законную силу. Подготовленный план (согласно Приложению к приказу Министра внутренних дел Республики Казахстан от «30» апреля 2016 года № 460) по совершенствованию идеологической и воспитательной работы Министерства внутренних дел на 2016 г. определяет организацию идеологической и воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел, активизацию информационно-пропагандистской работы, формирование у сотрудников полиции нового казахстанского патриотизма. Для достижения указанных целей, Планом предусматривается решение следующих задач:

- проводить целевые мероприятия по разъяснению исторической роли Президента Республики Казахстан — Лидера Нации Н. А. Назарбаева в становлении и развитии независимого Казахстана;
- проводить мероприятия, направленные на формирование у личного состава высокого уровня исторического сознания, казахстанского патриотизма, уважительного отношения к государственным символам страны, толерантности, укрепления межнационального согласия, приобщения к национальной культуре и традициям народов многонационального Казахстана;
- проводить организацию информационно-пропагандистской работы в органах внутренних дел, по обеспечению единства информационно-идеологического содержания при проведении государственных и национальных праздников, памятных дат в истории государства;
- повышать и укреплять в обществе имиджа казахстанской полиции;
- содействовать сплочению коллективов в воспитании у сотрудников органов внутренних дел чувства коллективизма, верности Присяге и служебному долгу.

Полная и качественная реализация пунктов плана, призвана повысить уровень сознания, чувства гордости у сотрудников органов внутренних дел

за выполняемую профессиональную деятельность, готовность к добросовестному исполнению служебного долга.

Между тем практикой выработаны и успешно используют различные формы массовой работы, такие как лекционная пропаганда, все возможные лекционные материалы по юриспруденции, на юридические темы, научно-практические конференции, круглые столы, квартальные мероприятия по нравственно-эстетическому воспитанию, повышению речевой культуры, развитию профессионального общения сотрудников органов внутренних дел, соблюдению норм Этического кодекса и Устава внутренней службы органов внутренних дел.

Немаловажным является и то, что создана система в территориальных органах внутренних дел по постоянно действующим семинарам руководителей с ежеквартальным проведением занятий по методике организации индивидуальной воспитательной работы, психологического изучения личности, профилактики нарушений законности и дисциплины (ответственные ДВД(Т), ДУИС, ДЧС, УССО, УЗ, СП МВД, СВ).

Вопрос №3. Функции морали

Специфическая сущность морали конкретно раскрывается во взаимодействии ее исторически сформированных функций: регулятивной, воспитательной, познавательной, оценочно-императивной, ориентирующей, мотивационной, коммуникативной (обеспечивает общение людей), прогностической и др.

Нетрудно заметить, что перечисленные выше функции морали взаимноперекрещиваются: регулятивная функция включает в себя оценочно-императивную, ориентирующую, отчасти коммуникативную (упорядочивая общение людей); воспитательная функция содержит в себе отчасти оценочно-императивную, мотивационную; познавательная – ориентирующую и прогностическую и т.д.

Поскольку функция регуляции поведения осуществляется не только с помощью требований морали, но и норм права, административных установлений, технических, социально-гигиенических правил и т.п., следует отличать нравственную регуляцию от всякой иной, и, прежде всего от правовой.

Поскольку особенностью морального регулирования поведения людей является его оценочно-императивное содержание, специфической функцией морали можно, вероятно, считать оценочно-императивную, которая отличается нравственную регуляцию от всякой иной, неморальной. В нравственном освоении человеком действительности органически сливаются оценка и повеление (императив). В этом смысле мораль представляет собой оценочно-императивный способ освоения человеком действительности, осуществляемый с помощью членения окружающих социальных явлений на «добро» и «зло».

Повелевая, мораль оценивает, оценивая, – познает. Вот то необычное распределение функций, которое ее отличает, та особая последовательность работы психологических механизмов, которая присуща нравственному сознанию.

Познавательная функция нравственности подчинена функции регулирования поведения, точнее, оценочно-императивной функции. Мораль интересуется знанием не само по себе (как науку), а знание, преломленное в ценностях или освещающее условия морального выбора. Эта функция морали не тождественна научному познанию. Она дает индивиду не просто знание объектов самих по себе, а ориентирует его в мире окружающих культурных ценностей, предопределяет предпочтения тех из них, которые отвечают его потребностям и интересам.

1) Регулятивная. Мораль регулирует поведение, как отдельного лица, так и общества. Суть в том, что не одни люди контролируют жизнь других, а каждый сам строит свою позицию, ориентируясь по моральным ценностям.

Идет саморегуляция личности и саморегуляция социальной среды в целом. Особенно ее значение раскрывается по методу «от противного»: общественное единство нельзя создать ни принуждением, ни даже законом.

Отсутствие нравственной перспективы губит самые прекрасные экономические планы. То же и для конкретного человека: жизнь бессмысленна без активного личного творения этого смысла; так же, как и правильный жизненный путь никто, тебе не укажет, пока ты не выберешь его сам. Так что мораль сродни мюнхгаузеновскому вытаскиванию самого себя за волосы из обывательского болота. Здесь я сам предъявляю себе требования, и сам же их выполняю. Автономия нравственного сознания позволяет нам выбирать линию поведения самостоятельно, не ссылаясь ни на авторитет, ни на закон. В критических ситуациях нравственность оказывается единственной опорой человека. Как перед смертью — когда дела уже не сделать и тело не спасти — остается спасти свое достоинство. Самые слабые и ненавязчивые регулятивы на поверку оказываются самыми главными: они отступают даже перед смертью.

2) Познавательная. Моральное сознание видит мир через особую призму и фиксирует это видение в понятиях добра и зла, долга и ответственности.

Это не объективно-научное исследование мира как он есть, это постижение не устройства, а смысла явлений. Для человека такое знание ничуть не менее важно. Главная его особенность — человекомерность. А если суть человека — в поиске своего пути в мире, то «нашего» мира еще нет, он еще должен появиться благодаря нашим усилиям. Потому на нас ложится ответственность за себя и за других. Итак, мораль дает возможность постижения человеческой судьбы, но не в качестве закона, а в качестве регулятивной идеи, ориентируясь по которой, можно построить свою жизнь. Это — сверхзадача, это знание того, что с объективной точки

зрения знать нельзя. Ведь жизнь еще не завершена, а мы умудряемся судить о ней, не имея полной и точной информации.

Достоверность наших суждений в морали обеспечена, как ни странно, их необъективностью. Чтобы понять нравственный смысл происходящего, надо изначально нравственно к нему отнестись; чтобы познать нравственную сущность человека, надо его любить. Заинтересованный взгляд на мир и людей дает возможность оценить их перспективы, получить целостное представление о смысле их и своей жизни.

3) Воспитательная. Мораль, как уже не раз повторялось, делает человека человеком. Потому-то нравственное воспитание всегда считалось основой всякого другого. Нравственность не столько приучает к соблюдению свода правил, сколько воспитывает саму способность руководствоваться идеальными нормами и «высшими» соображениями. При наличии такой способности к самоопределению человек может не только выбирать соответствующую линию поведения, но и постоянно развивать ее, т.е. самосовершенствоваться. Все конкретные достоинства, которые мы находим у нравственно воспитанной личности, вытекают из фундаментальной ее способности поступать как должно, исходить из ценностных представлений, сохраняя при этом свою автономию.

Следует отметить, что выделение определенных функций морали (как и отдельный анализ каждой из них) является достаточно условным, поскольку в реальности они всегда тесно слиты друг с другом. Мораль одновременно регулирует, воспитывает, ориентирует и т.д. Именно в целостности функционирования проявляется своеобразие ее воздействия на бытие человека.

А также для успешного функционирования и развития морали важно свободное, неущемленное проявление всех ее функций, их гармоническая целостность, единство.

Литература:

1. Юридическая деонтология и сферы ее распространения — Деонтологические нормы и кодексы как нормативно-ориентирующий социальный институт. Эл.адрес <http://www.madrace.ru>.
2. Деонтология советского врача. — К.:Здоровье, 1976.
3. <http://www.madrace.ru/uridicheskaya-deontologiya/kurs-normi-iuridicheskoy-deontologii>.
4. Астапкин И.В., Фатула А.В. Кадровое обеспечение органов внутренних дел. — М.: Академия МВД РФ, 1994.
5. Деонтология в медицине: В 2 т. / Под ред. Б. В. Петровского. М., 1988.
6. Грядовой Д. И., Малахов В. П., Пылев С. С. Профессиональная мораль сотрудников органов внутренних дел: специфика, проблемы, решения. — М.: МЮИ МВД России, 1996.

7. Эннс Е. А. Особенности формирования профессионального самосознания в период профессионального обучения [Текст] // Актуальные вопросы современной психологии: Мат-ы II международ. науч. конф. (г. Челябинск, февраль 2013 г.). — Челябинск: Два комсомольца, 2013. — С. 124-127.
8. <http://www.madrace.ru/uridicheskaya-deontologiya/kurs-normi-iuridicheskoy-deontologii>.
9. Бенькова Т.И. Профессиональная этика. М., 1975.
10. Гусейнов А. А., Апресян Р. Г. Этика: Учебник. — М.: Гардарика, 1998. — 472 с.; Харчев А. Г. Быт, семья, досуг: Социол. и нравственные проблемы. — М., 1960.;
11. Гранат Н. Л., Макуев Р. Х. Профессиональная культура в правоприменительной деятельности органов внутренних дел. М.: Академия МВД РФ, 1994. — 92 с.
12. Тенедиев П. Ю. Социально-правовые аспекты использования профессиональной деонтологии в деятельности органов внутренних дел. Академия МВД РФ.—Дисс.. на соиск..уч. степ. канд. юрид. наук, 1996.
13. Кобликов А. С. Юридическая этика: Учебник для вузов. М., 1999.

Лекция № 4. Культура профессионального общения сотрудников ОВД

План лекции:

Введение

1. Природа и сущность этики деловых отношений.
2. Основные принципы этики делового общения.
3. Служебный этикет.

Заключение

Введение

Общение (коммуникация) - это способ бытия человека в условиях взаимных отношений, взаимодействия с другими людьми. В процессе общения люди обмениваются информацией - мыслями, идеями и эмоциями, в результате чего между людьми устанавливается определенная форма взаимоотношений и взаимовлияния, направленная на достижение определенного делового целесообразного результата. Этика делового общения - это сумма выработанных наукой, практикой и мировым опытом нравственно-этический требований, принципов, норм и правил, соблюдение которых обеспечивает взаимопонимание и взаимное доверие субъектов делового общения, повышает эффективность контактов и конечных результатов их совместных действий. В основе делового общения лежит решение важного служебного вопроса, ответственное конкретное дело, касающееся судеб людей, материальных и финансовых затрат, а нередко и

правовых отношений с весьма малоприятными последствиями для субъектов общения.

Поэтому нравственная сторона позиций, решения и социального результата общения играет огромную роль. Кроме того, когда речь идет о руководителе, этическое содержание общения прямо влияет на нравственные воззрения подчиненных и, следовательно, на качество их служебной деятельности. Поэтому знание и владение этикой делового общения является показателем профессиональной культуры сотрудника правоохранительных органов, степени его соответствия современным требованиям. Обмен информацией формирует определенную психологическую установку у субъекта общения.

Вопрос №1. Природа и сущность этики деловых общений

В зависимости от установки характер общения происходит на одном из четырех уровней общения:

1). Позиция контактера основывается на ложных идеях и поэтому она должна быть преодолена и отброшена.

2). Идеи, обусловившие позицию контактера, верны по своей сути, но являются помехой для достижения желательного результата, поэтому необходимо их преодолеть и развенчать.

3). Идеи, лежащие в основе позиции контактера, правильные, но не имеют к данному вопросу никакого отношения.

4). Позиция контактера основана на правильных и плодотворных идеях, необходимо их проанализировать в соответствии с собственными идеями.

Деловое общение должно основываться на определенных нравственных принципах, среди которых главными являются следующие:

1. В основе делового контакта лежат интересы дела, но ни в коем случае не личные интересы и не собственные амбиции. Несмотря на его кажущуюся банальность, именно этот принцип нарушается чаще всего, ибо далеко не каждый и далеко не всегда находит в себе способность поступиться с личными интересами, когда они входят в противоречие с интересами дела, особенно, когда это можно сделать безнаказанно и единственным судьей содеянного будет собственная совесть.

2. Порядочность, то есть органичная неспособность к бесчестному поступку или поведению, основывающаяся на таких выработанных нравственных качествах, как : - обостренная совесть; - постоянное стремление сохранить незапятнанной свою честь как высшую степень честности и благородства и утвердить собственное достоинство как признаваемое окружающими право на самоуважение; - умение держать себя одинаково с любым человеком, независимо от его служебного или социального статуса (Ж.-Ж. Руссо утверждал: "Высшая добродетель - быть одинаковым с нищим и принцем"); - моральная устойчивость, проявляющаяся прежде всего в том, что ни при каких условиях человек не

поступается своими принципами; - обязательность, точность, ответственность, верность своему слову.

3. Доброжелательность, то есть органичная потребность делать людям добро (добро - главная категория этики).

4. Уважительность, то есть уважение достоинства контактера, реализующееся через такие воспитанные нравственные качества, как: вежливость, деликатность, тактичность, учтивость, заботливость.

Этикет - это устойчивый порядок поведения, совокупность правил вежливого обхождения в обществе. Этикетные правила представляют собой поведенческий язык культурного общения. В служебном этикете главным является соответствие манер, внешнего вида, речи, жестов, мимики, позы, осанки, тона, одежды характеру социальной роли, в которой происходит общение. Это требование приобретает особенную значимость при участии в строго регламентированном церемониале, где определенные официальные формы поведения должностных лиц должны не выходить за пределы жестко установленных рамок, неисполнение требований этикета по причине их незнания или неуважения к ним воспринимаются как оскорбление личного достоинства и часто становится причиной конфликтов или, по крайней мере, вызывает оправданное неодобрение.

Строгое соблюдение правил этикета - важное условие высокой культуры поведения. Это та "одежка", по которой "встречают", по которой составляют первое впечатление о человеке. Но даже самое скрупулезное знание и соблюдение этих правил не гарантирует соответствующего поведения человека, ибо реальные обстоятельства настолько разнообразны, что никакие правила и нормы не в состоянии охватить их полностью. Чтобы избежать всех ошибок, необходимо выработать в себе чувство эмоционального сопереживания с контактером, которое называется тактом. Развитое чувство такта позволяет человеку определить должную меру в выражениях и поступках, в проявлении интереса к другому человеку.

Профессиональный такт - это проявление по отношению к другим сдержанности, предусмотрительности и приличия при общении. Такт предполагает бережное, внимательное отношение к личности собеседника, исключающее возможность задеть какие-то его "больные струны". Это умение тактично, корректно обойти по возможности вопросы, могущие вызвать неловкость у окружающих. Это умение что-то сказать или сделать кстати, без ненужных "перегибов", назойливости и бесцеремонности.

Проявление бестактности - безошибочное свидетельство отсутствия культуры, показатель грубости и невоспитанности. Важно постоянно помнить, что соблюдение этикета и проявление такта - это не просто обязательный элемент общения, но неотъемлемая составная часть духовной культуры личности, тем более личности руководителя - непременное условие позитивных результатов делового общения и авторитета правоохранительных органов в целом. Деловое общение сотрудников правоохранительных органов как между собой, в служебных коллективах,

так и с гражданами может происходить в условиях различных ситуаций и принимать разнообразные формы.

Укажем на **основные: I. Повседневное служебное общение.** 1) Беседы, встречи, переговоры. 2) Прием посетителей. 3) Совещания, собрания, заседания, конференции. 4) Посещение организаций, учреждений. 5) Посещение граждан по месту жительства. 6) Дежурство, патрулирование, охрана.

II. Специфические формы служебного общения. 1) Общение в служебном коллективе: а) субординированные формы общения; б) общение между коллегами. 2) Общение преподавателей со слушателями в процессе обучения. 3) Деловые контакты с иностранными гражданами.

III. Экстремальные формы служебного общения. 1) Общение в условиях конфликтной ситуации. 2) Общение с участниками митингов, демонстраций, публичных демаршей. 3) Общение с задержанными, во время обыска. 4) Общение со спецконтингентом.

IV. Невербальные и неспецифические формы общения. 1) Публичные контакты с журналистами, интервью. 2) Выступления по радио, телевидению, в печати. 3) Телефон, телетайп, радиосвязь. 4) Деловая переписка, резолюции.

Кроме того, во всех этих формах общения большое значение придается так называемым аксессуарам, которые входят в качестве элементов в этикетные правила общения. К ним относятся: культура речи, текста, внешнего вида, мимика, тон, жестикация. В отношении каждого из этих элементов существует свод определенных правил, которых также следует тщательно придерживаться.

Этика деловых бесед, встреч, переговоров. Результаты профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов во многом зависят от личных встреч, бесед, совещаний. Этические требования к их проведению являются тем необходимым условием, которое позволяет найти правильное решение, сглаживать острые углы и с достоинством выходить из затруднительных или неприятных ситуаций. Правильно проведенная беседа является наиболее благоприятной и нередко единственной возможностью убедить собеседника в обоснованности вашей позиции, заставить его принять ваше решение и условия.

В правоохранительной деятельности существуют ситуации, когда возникает потребность в получении той или иной информации от человека, уклоняющегося от беседы. Даже в этих ситуациях нужно помнить, что человек, которого вы смогли расположить к себе, окажет вам значительно большую помощь, чем тот, кого вы пытаетесь заставить говорить с вами. При подготовке к беседе рекомендуется изучить собеседника. Какое положение он занимает? Как он к вам относится? Что он за человек? Каковы его намерения? Неплохо знать основные моменты биографии собеседника, круг его личных интересов, включая любимое занятие, хобби. Время, предназначенное для встречи, должно быть освобождено от других дел. На

это время нельзя назначать другие встречи и заставлять приглашенных ожидать в приемной. Не принято затягивать встречу сверх отведенного для нее времени, если, конечно, это не связано с решением важного вопроса. При проведении встречи и беседы важно учитывать не только их стратегию и тактику, но и обращать внимание на "мелочи" этикета, которые могут вырасти в обстоятельства, серьезно влияющие на результат встречи. Большое значение в беседе, переговорах имеют речь и стиль изложения. Тембр, интонация, четкость произношения, громкость голоса - это факты, которые психологически воздействуют на собеседника, вызывают у него уважение, симпатию к вам или, напротив, негативные эмоции.

Нужно быть осторожными с употреблением иностранных слов и выражений. Употребление непонятных собеседнику слов - не лучший способ показать свою эрудицию и образованность. Это не только не способствует лучшему взаимопониманию, но и вызывает раздражение. В народе давно подмечено: кто ясно мыслит, тот ясно излагает. Беседу необходимо вести спокойно, не повышая голоса и не показывая своего раздражения даже тогда, когда для этого есть основания. Горячность, торопливость - плохие помощники в беседе. Будьте внимательны и предупредительны к собеседнику, цените его аргументы, даже если они слабы. Специалисты полагают, что ничто так отрицательно не влияет на атмосферу деловой беседы, как презрительный жест, означающий, что одна сторона отбрасывает аргументы другой без малейших усилий вникнуть в их содержание. В деловом общении особенно важно умение внимательно слушать. Умение слушать собеседника в сложной ситуации - залог взаимопонимания, без которого деловые взаимоотношения могут и не сложиться.

Поэтому разработаны основные этические правила эффективного слушания в таком общении. К ним относятся: - умение настроить себя на волну внутренней заинтересованности в теме деловой беседы, спора, совещания; - выделение для себя главных мыслей говорящего (сообщающего информацию) и стремление правильно понять их; - быстрое сопоставление полученной информации с собственной и немедленный мысленный возврат к основному содержанию сообщения, спора, беседы. Внимательно слушая и даже не высказывая своего мнения, сотрудник все равно должен быть активным, а не пассивным участником беседы, обсуждения, спора. Не делайте поспешных выводов. Именно такие субъективные оценки заставляют гражданина занять по отношению к сотруднику оборонительную позицию. Всегда помните, что такие оценки - барьер содержательного общения. Не дайте "поймать" себя в споре на невнимательности. Когда вы мысленно не соглашаетесь с говорящим, то, как правило, прекращаете слушать и ждете своей очереди высказаться. Старайтесь выразить понимание.

Во время слушания осмысливайте сказанное, чтобы понять, что в действительности чувствует собеседник и какую по значимости информацию пытается до вас донести. Попытайтесь мысленно представить себя на месте собеседника. Такое общение означает не только одобрение говорящего, но и

позволяет точнее понять сообщение. Не задавайте слишком много вопросов. Старайтесь ограничиваться вопросами для уточнения уже сказанного. Чрезмерно большое количество вопросов в известной степени подавляет человека, отнимает у него инициативу, ставит в оборонительную позицию. Никогда не говорите собеседнику о том, что вы хорошо понимаете его чувства, такое заявление служит больше для оправдания собственных (не всегда успешных) попыток убедить собеседника в том, что вы его слушаете.

К тому же такое общение поставит под сомнение доверие к вам, и беседа, скорее всего, вообще прекратится. Не давайте совета, пока вас не попросят. Но в тех случаях, когда у вас действительно просят совета, примените приемы анализирующего слушания, чтобы установить, что собеседник хочет узнать на самом деле. Приходится признать, что далеко не все профессионалы правоохранительных органов умеют слушать.

Подводя некоторые итоги сказанному, выделим несколько необходимых этических заповедей, помогающих научиться слушать с пользой для себя и для дела. Слушая, надо: - забыть личные предубеждения против собеседника; - не спешить с ответами и заключениями; - разграничивать факты и мнения; - следить за тем, чтобы ваша речь была предельно ясной и точной; - быть беспристрастным в оценке того, что вы услышали от собеседника; - действительно слушать, а не делать вид, будто слушаете, не отвлекаться на посторонние мысли. Часто мы невнимательно слушаем собеседника из-за отсутствия терпения. Собеседник, по нашему мнению, слишком долго подходит к сути разговора. Мы раздражаемся: нам кажется, что на его месте мы бы вели разговор иначе. Такая позиция не приносит пользы. Надо быть терпеливым, считаться с манерой разговора собеседника. Все формы деловых разговоров должны иметь один итог - правильное понимание, которое невозможно, если вы не умеете слушать собеседника.

Понимание - это прежде всего способность прогнозировать. Если, выслушав собеседника, вы можете представить, какие действия последуют за разговором, значит, сумели правильно понять его. Постарайтесь логически планировать весь процесс слушания, запоминайте прежде всего главные мысли, высказанные собеседником. За время беседы постарайтесь 2-3 раза мысленно обобщить услышанное и лучше это сделать во время пауз в разговоре. Помните, что ваше стремление по ходу слушания предугадать то, что будет сказано дальше - признак активного мышления, являющийся хорошим методом запоминания главных положений беседы.

Если обобщить сказанное, то успех в деловой беседе, на переговорах может быть во многом облегчен, если придерживаться определенных правил, которые составлены специалистами в области делового общения: - заранее написать план беседы, отработать наиболее важные формулировки; - применять положения психологии о периодическом воздействии на собеседника в ходе беседы, а именно: неблагоприятные моменты чередовать с благоприятными, начало и конец беседы должны быть положительными; -

постоянно помнить о движущих мотивах собеседника, его интересах, его ожиданиях, его позиции, чувстве собственного достоинства, самолюбии; - излагать свои мысли и предложения ясно, кратко и понятно; - никогда и ни в какой ситуации не оскорблять и не обижать собеседника, быть с ним вежливым, предупредительным, тактичным и деликатным; - никогда не относиться к другим пренебрежительно; - комплименты говорить умеренно; - всегда, когда есть возможность, признавать правоту собеседника; - избегать пустого разговора, отвлечений на посторонние темы, нарушающих логический ход беседы.

Прием населения. Прием граждан ответственными сотрудниками органов, подразделений, учреждений и учебных заведений является одним из главных факторов, способствующих пропаганде деятельности сотрудников правоохранительных органов и укрепления их связи с населением. Для реализации этой установки необходимо предварительно провести работу по доведению до населения через средства массовой информации дни и часы приема с указанием, какое конкретное руководящее лицо принимает посетителей. Кроме того, непосредственно в подразделении на видном месте вывешивается информация для посетителей, в которой даются графики приема посетителей с конкретным указанием, какие руководители отделов и служб ведут прием, к которым посетитель может обратиться для принятия решения по интересующему его вопросу.

В дежурной части или у секретаря, помощника заводится специальный журнал, в котором записываются фамилия, имя и отчество, адрес, телефон и вопрос, с которым заявитель обращается к тому или иному должностному лицу. Руководящий работник должен быть компетентен в вопросах, на которые ему приходится давать ответы посетителям, для чего, зная заранее вопросы, их интересующие, он консультируется со специалистами соответствующих служб. Принимающий посетителей руководитель обязан быть внимательным к заявителю, выслушивать каждого без торопливости, не перебивая, проявляя уважительность и такт, должен быть психологически готов к восприятию заявителя, который может быть излишне эмоционален, многословен, даже агрессивен. Он должен владеть приемами нейтрализации этих проявлений и уметь ввести беседу в спокойное русло.

Руководитель, ведущий прием, должен стремиться давать максимально исчерпывающие ответы на вопросы заявителей, решая их как со специалистами служб или подразделений, так и с соответствующими органами и управлениями, от которых зависит решение поставленных посетителями проблем. В том же случае, когда принимающий руководитель не в состоянии ответить на вопрос, он сообщает посетителю, что ему будет дан письменный (если требуется) или устный ответ, определяя при этом срок ответа. Это делается для того, чтобы посетитель покинул подразделение удовлетворенным как характером встречи с руководящим лицом, так и результатами этой встречи. В последнее время появились и такие формы

общения с населением как телефон доверия (так называемая "прямая линия") или же выставленный в дежурных частях специальный ящик для писем, жалоб и заявлений граждан, в которых они сообщают о тех или иных действиях сотрудников правоохранительных органов. Эти формы также дают возможность руководящему составу быть в курсе общественного мнения о деятельности правоохранительных органов, нуждающихся в разрешении.

По итогам года дежурной части (или сотрудниками секретариата) готовится аналитическая справка о письмах, заявлениях и жалобах граждан, которые были на приеме или прислали соответствующие устные или письменные сообщения. Желательно, чтобы этот устный или письменный материал был доведен до населения через средства массовой информации, что, безусловно, будет способствовать повышению авторитета правоохранительных органов среди населения и усилению их возможностей в бескомпромиссной борьбе с преступностью. Выше приведенный материал содержит рекомендации применительно к условиям деятельности низовых органов. Если же речь идет об вышестоящих органах, то функции, изложенные в данном материале как относящиеся к компетенции дежурных частей, переносятся в ведение штабных подразделений или специальных приемных, существующих в некоторых ведомствах.

Вопрос №2. Основные принципы этики делового общения. Виды делового общения

Служебные отношения влияют на настроение людей, создают тот нравственный микроклимат, без которого невозможно существование коллектива. Нормальные служебные отношения формируются на основе двух основных требований: ответственность за дело и уважение к коллегам. Ответственность предполагает честное и обязательное отношение к своему слову и делу. Необязательный человек, болтун приносит вред не только своим личным поведением, но и создает вокруг себя атмосферу безответственности, недисциплинированности. Деловая обстановка в немалой степени зависит и от уважения к коллегам, умения на чем-то настоять, а в чем-то и уступить, способности разрядить конфликтную ситуацию. Уважение к коллегам в немалой степени проявляется в умении учитывать их интересы, проявлять заботу, делать небольшие, но приятные услуги.

Служебные отношения несколько отличаются от бытовых, что накладывает свой отпечаток и на требования к поведению сослуживцев. Если, например, в кафе или ресторане главным в отношении женщин и мужчин является приоритет дамы, то в служебных отношениях этот приоритет нередко отступает на второй план и замещается приоритетом начальника. Правоохранительная деятельность связана со сложными, быстро меняющимися ситуациями, значительным риском, что вызывает повышенную вероятность возникновения различных конфликтов -

межличностных и межгрупповых. Для успешной работы важно предвидеть возможность возникновения конфликтных ситуаций и знать, как из них выходить. Если избежать конфликта все же не удалось, то нужно уметь безболезненно и с минимальными потерями разрешить возникающие проблемы.

Жизнь служебного коллектива не может обходиться без критических замечаний в адрес коллег. И здесь особенно важно, чтобы эта критика носила конструктивный характер, а не была результатом каких-то обид или интересов. Она должна восприниматься человеком как заслуженная. А для этого она должна отвечать основным требованиям, предъявляемым к ней.

Во-первых, быть деловой и предметной. К сожалению, существует и так называемая псевдокритика.

Во-вторых, критика должна быть тактичной и доброжелательной, учитывать положительные качества и заслуги критикуемого. Ее задача - не унижить человека, а помочь ему исправиться, показать пути выхода из создавшегося положения. Критика всегда воспринимается как несправедливая, если она несет лишь негативный заряд. И наоборот, справедливая оценка положительных и отрицательных моментов в деятельности сотрудников оказывает благотворное влияние.

В-третьих, критика должна иметь свой конкретный предмет. Большой вред наносится, когда вместо оценки конкретных действий человека критикуется его личность, характер. Это может вызвать гнев, возмущение критикуемого, желание оправдаться во что бы то ни стало, поскольку человек считает себя, и вполне обоснованно, незаслуженно обиженным. А конкретные указания на определенные действия или поведение сотрудника снимают напряженность. Поэтому они всегда предпочтительнее.

В-четвертых, критика требует конкретного подхода, учета особенностей темперамента и характера человека. Один отнесется к замечаниям болезненно, но быстро успокоится и придет в норму, до другого они могут, как говорят, и "не дойти", третьего - могут толкнуть на путь переживаний, а четвертый - настолько внутренне пережил свой проступок, что по отношению к нему взыскания будет излишним.

Особые требования предъявляются к взаимоотношениям начальника и подчиненного. Обычно руководитель - ключевая фигура в коллективе. От того, как он ведет себя с людьми, каким образом и во что он вмешивается (или не вмешивается), что он делает для своих подчиненных зависит очень многое. Руководитель всегда должен помнить, что его действия и действия рядового члена коллектива оцениваются этим коллективом по-разному. Всякий поступок начальника в отношении подчиненного воспринимается не только как отношение одной личности к другой, а как действие лица, наделенного властью над другим. Руководитель никогда не приобретет высокий авторитет и уважение, если будет строить служебные отношения на основе личных симпатий. Поэтому начальник должен быть предельно объективен в отношении подчиненных и выдержан в своих поступках.

Руководитель обязан постоянно помнить о нормах поведения, воспитывать в себе привычку и потребность соблюдать их в любых ситуациях. Хорошему руководителю чужды высокомерие, надменность, раздражительность, капризность, стремление силой своей власти навязать подчиненным свои манеры и привычки. Он всячески избегает ситуаций, в которых можно было бы унижить подчиненного, оскорбить его личное достоинство и честь.

Положительным качеством руководителя является сдержанность, которая нужна во всем - в принятии решений, в словах, в действиях. Важно помнить правило: чем полнее в отношениях с людьми руководитель опирается на позитивные неформальные средства, тем меньше создается ситуаций, вызывающих потребность применять административные санкции.

Проведение деловых совещаний. Существует несколько правил, которые обязан помнить руководитель, собирающийся провести совещание: - совещание должно быть предельно кратким: затянутое совещание вызывает у его участников потерю интереса к рассматриваемым вопросам и "отторжение" даже той информации, которая до этого вызывала интерес; - на совещание следует приглашать только тех сотрудников, которые действительно необходимы, то есть тех, которые должны действительно реализовать полученную здесь информацию и тех, мнения которых необходимы для принятия решения; - совещание должно проводиться только тогда, когда оно действительно необходимо, когда иной путь выработки определенных решений будет более длителен и менее результативен; излишне частое проведение совещаний говорит о слабости руководства или об его административной трусости, а также о бесполезной растрате служебного времени сотрудников.

Всякое совещание требует тщательной подготовки. Чем лучше проведена подготовка совещания, тем меньше времени затрачивается на его проведение. Существует четыре вида совещаний: оперативное совещание, инструктивное совещание, проблемное совещание, итоговое совещание.

Кроме того, по характеру проведения совещания разделяются на следующие типы:

а) диктаторские - ведет и обладает фактическим правом голоса лишь руководитель, остальным участникам предоставляется право лишь задавать вопросы, но отнюдь не высказывать собственные мнения;

б) автократические - основываются на вопросах руководителя к участникам и их ответах на них; здесь нет широкой дискуссии, возможен лишь диалог; в)

в) сегрегативные - доклад обсуждают лишь выбранные руководителем участники, остальные лишь слушают и принимают к сведению;

г) дискуссионные - свободный обмен мнениями и выработка общего решения; право принимать решение в его окончательной формулировке, как правило, остается за руководителем;

д) свободное - на них не принимается четкая повестка дня, иногда отсутствует и председатель, оно не обязательно заканчивается принятием

решения и сводится в основном к обмену мнениями. Начинать совещание следует в точно обозначенное время.

Вступительное слово, как правило, делает начальник подразделения. Во вступительном слове необходимо четко очертить контуры обсуждаемой проблемы (или проблем), сформулировать цель обсуждения, показать ее практическую значимость и определить регламент. Основная задача ведущего собрания заключается в обеспечении возможности выслушать мнения выступающих и проанализировать их. Он должен корректно указать на повороты, отсекал лишнее, не имеющее отношение к делу, настаивать на аргументации высказываемых мнений. Важный признак культуры ведущего собрания - четкое соблюдение регламента. Руководителю не следует злоупотреблять заседаниями в своем кабинете. Здесь сама обстановка подчеркивает неравноправие между руководителем, сидящим в кресле за собственным столом и остальными собеседниками. Подчиненные держатся в этих условиях более скованно. Важнейшим критерием совещания является отношение участников к его итогам. Важно, чтобы у них не было чувства бесполезно затраченного времени, чтобы у каждого сложилось ясное понимание принятых решений и своей роли в их исполнении. По степени конкретности принимаемых решений можно судить о компетентности начальника, его управленческой культуре и его нравственной воспитанности.

Общение есть индивидуализированная форма общественных отношений, одна из форм человеческого взаимодействия, благодаря которой «индивиды» как физически, так и духовно творят друг друга.

Люди не могут нормально жить, обмениваться опытом, трудовыми и бытовыми навыками, не контактируя друг с другом, не влияя друг на друга.

Общение – это обмен действиями поступками, мыслями, чувствами и переживаниями с другими людьми. Для культурно развитого человека общение становится потребностью. Его отсутствие воспринимается как тяжкая, невозполнимая утрата.

Общение – одновременно процесс воспитания и самовоспитания. Общение помогает выявить и раскрыть лучшие стороны личности. «Тайна» общения состоит в стремлении и умении жить с другими людьми в согласии и доброжелательности, щедро делясь богатством собственной души.

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел самым непосредственным образом связана с общением, сфера которого является тем фокусом, где сливаются как непреходящие, так и сиюминутные человеческие проблемы. Овладеть наукой и культурой общения стремятся, наверное, все культурные люди.

Как показывает практика, овладеть мастерством жить с людьми – дело для сотрудников органов внутренних дел настолько сложное, насколько и необходимое. Важно выработать в себе правильную оценку людей и обстоятельств на основе знаний принципов и норм гуманистических отношений.

Сколько ненужных ссор, нареканий, конфликтов могли бы мы избежать, если бы знали и умели формировать высокую культуру взаимоотношений. Этика общения учит предупреждать межличностные конфликты, поступать по отношению к другим, основываясь на принципе справедливости и благородства, помогает решить многие жизненные проблемы, как на работе, так и дома.

Процессы общения всегда носят осмысленный характер. Важно также определить их направленность и ценностные ориентиры. Ценности общения – это те значимые ориентиры процесса общения, которые определяют его основные содержательные характеристики.

Гуманистическая этика общения ориентирована на честь и достоинство человека как на высшую ценность. И. Кант, формулируя свой категорический императив, указывал, что к человеку надо всегда относиться как к цели, а не как к средству. Дополняя данный императив, Дейл Карнеги в книге «Как приобретать друзей и оказывать влияние на людей» пишет: «Существует один важнейший закон человеческого поведения. Подчиняясь этому закону, мы почти никогда не попадаем в беду. Фактически этот закон при условии его соблюдения приносит нам бесчисленных друзей и неизменное счастье. Но стоит Вам нарушить его, и мы тут же навлечем на себя бесконечные беды. Закон этот таков: всегда внушайте своему собеседнику сознание его значительности. Глубочайшим свойством людей является страстное стремление быть оцененным по достоинству. Именно оно лежит в основе самой цивилизации».

Вопрос № 3. Служебный этикет

Служебный этикет как свод правил и норм включает в себя правила отношений сотрудников органов внутренних дел друг к другу. Отличительной чертой служебного этикета работников органов внутренних дел является его нормативный характер: общение здесь регламентируется уставами, приказами, наставлениями, инструкциями, выполнение которых обязательно.

Так (тактичность) – повышенное чувство меры. Это способность человека тонко и точно соизмерить свои чувства и действия с чувствами и действиями других людей в сложившейся ситуации, умение выбирать такую форму поведения, благодаря которой противоречия разрешаются с сохранением чести и достоинства человека.

Такт – необходимое условие успешного общения между людьми. Что же такое тактичный человек? Тактичного человека чаще всего называют воспитанным. Воспитанный – это умеющий хорошо вести себя. Воспитанный человек обладает достаточным тактом, он умеет вести себя в обществе, обладает хорошими манерами.

Тактичность – это нравственно-эстетический феномен. Она возможна на основе высокого развития нравственной, эстетической и интеллектуальной культуры человека.

Несовместим с понятием воспитанного человека цинизм – наглое, бесстыдное поведение, пронизанное презрением к людям и культуре. Цинизм – это проявление невоспитанности, отсутствие подлинной внутренней культуры, неуважение к людям и обществу.

Культура общения и поведения – это зеркало, в котором каждый показывает свой истинный характер.

Служебный этикет, как свод правил и норм, включает в себя правила отношений сотрудников друг к другу и их отношения к гражданам.

Отличительной чертой служебного этикета работников органов внутренних дел является его нормативный характер: общение здесь регламентировано уставами, приказами, наставлениями, инструкциями, выполнение которых строго обязательно.

Основными нормами и правилами, обеспечивающими красоту отношений между сотрудниками, являются : строгая воинская субординация, сознательная дисциплина, взаимное уважение, уважение к старшему по званию, должности, возрасту, исполнительность, пунктуальность, инициатива, выдержка, спокойствие и т.п.

Основные нормы далеко не исчерпывают всех норм служебного этикета. В настоящее время ученые разрабатывают специальные напоминатели, содержащие правила поведения. Назначение этих напоминателей – помочь руководителям в организации своего личного поведения для создания благоприятного психологического климата в коллективе.

Приведем некоторые рекомендации напоминателей:

- умей говорить «нет»;
- без нужды не критикуй, критика – средство, а не цель;
- не повторяй ни публично, ни один на один критические замечания в адрес человека, исправившего положение дела;
- без надобности в дела подчиненного не вмешивайся;
- начальник не обижается, он анализирует;
- умение отказываться от своего неверного решения важнее ложного престижа;
- убеждая, не пользуйся властью, пока не исчерпал все остальные средства;
- всегда благодари за хорошую работу, но не благодари за плохую;
- не делай замечания подчиненным в присутствии посторонних лиц;
- объектом критики чаще всего должна быть плохо выполненная работа, а не человек;
- критика ошибок подчиненных не должна убивать в них чувства самостоятельности;
- чем выше ранг руководителя, тем больше внимания и времени он должен посвящать перспективам;

- чем выше ранг руководителя, тем больше внимания и времени он должен уделять человеческим отношениям;
- умеи говорить, разговаривать, слушать;
- никогда не раздражайся, имей терпение;
- никогда не бранись;
- не стыдись элегантности;
- позаботься о том, чтобы твои работники были освобождены от забот, отвлекающих их от работы;
- учись на своих ошибках;
- будь внимателен к чужому мнению;
- будь объективен в оценке предложений, исходящих от неприятных для тебя людей;
- будь внимателен и объективен к бесполезным предложениям. Отвергнуть грубо бесполезные предложения сейчас, значит лишиться себя возможности получать полезные предложения в будущем;
- при отклонении предложений будь тактичен и вежлив, однако стремление к вежливости не должно менять существа решения;
- работа не может проходить успешно, если создана атмосфера незаменимого руководителя;
- не бойся талантливых подчиненных;
- критика не должна нарушать доверия между сотрудниками; но ради доверия нельзя замазывать промахи и неудачи;
- знание возможностей своих сотрудников – достоинство и преимущество хорошего начальника;
- умение сочетать гуманность с требовательностью – предпосылка здорового морального климата в коллективе;
- задержка работы в твоём личном звене – самое лучшее средство утратить авторитет;
- отдавая распоряжения, будь краток;
- высшая форма неуважения к подчиненным – задержать начало работы из-за опоздания руководителя или неподготовленности совещания;
- хороший начальник делает замечания по мере обнаружения недостатков в работе подчиненных, плохой – копит их для публичного разноса;
- твоя уверенность в успехе дела – уверенность всего коллектива;
- сообщать о месте нахождения, если покидаешь служебный кабинет в рабочее время. Сообщать точное время возврата.
- будь краток в телефонных разговорах;
- умеи подчиняться;
- если хочешь, чтобы подчиненные обладали полезными для работы качествами, выработай их у себя;
- достоинство начальника – сильнейший фактор успеха управления;
- выбор и обучение подчиненного всегда более приятная задача, чем выполнение дела самим руководителем;

- занимайся только теми вопросами, для решения которых твое участие обязательно (твой опыт, кругозор, авторитет);
- ничто так не разлагает работу, как приписывание заслуг коллектива одному лицу;
- критикуя любого работника, создай обстановку, побуждающую к деловым ответам и замечаниям;
- прежде чем поручить определенную работу определенному работнику, объективно оцени соответствие возможностей работника с трудностями работы;
- будь самокритичен;
- будь начальником лишь на работе. Вне трудового процесса ты равен любому работнику из членов коллектива;
- культурный человек здоровается первым;
- помни, что сомнительные источники информации (сплетни, пересуды) вредны прежде всего тебе;
- будь справедлив к служебной характеристике человека, даже если ваши отношения оставляют желать лучшего. Вполне возможно, что его отношение к тебе – следствие твоих несовершенств;
- начиная служебную деятельность, позаботься о том, чтобы твои рациональные принципы работы с самого начала стали известны подчиненным;
- ты можешь иногда не проверять положительной оценки человека. Но не имеешь права использовать без проверки любые отрицательные характеристики своих подчиненных;
- будь бдителен к хвалящим тебя. Ищи мотивы их действий; не пренебрегай знаниями мелочей жизни подчиненных, но не афишируй этих знаний (не делай из них без нужды предмета публичных выступлений);
- знание мотивов поступков людей – одна из основ формирования делового настроения;
- не забывай, что у подчиненных семья, а у членов семей знаменательные даты;
- требуй выполнения определенных правил, проверь, выполняешь ли ты их сам;
- предпочитай приятному, но неинициативному работнику, «ершистого»;
- помни, что твои недостатки умножаются на число подчиненных, для которых ты большой авторитет и объект подражания.

Заключение

Служебная этика выполняет много различных функций. Она способствует сплочению сотрудников, организации здорового психологического климата, обеспечению эффективности служебной деятельности, нравственному и эстетическому воспитанию.

Для превращения данных форм служебного этикета в культуру поведения сотрудников необходимо:

- широкая пропаганда, раскрытие смысла принципов и норм служебной этики;
- показ на конкретных примерах последствий, вытекающих из соблюдения или несоблюдения работниками служебной этики;
- введение в оценку работы сотрудников показателя соответствия его поведения нормам служебной этики;
- рассмотрение на служебных совещаниях вопросов, связанных с соблюдением норм служебной этики.

Наряду с вышеперечисленными нормами служебный этикет включает в себя нормы неофициальных отношений, основу которых составляет вежливость, тактичность, скромность, деликатность, точность и обязанность.

Не раскрывая содержания данных понятий, следует отметить, что от правильного сочетаний официальных и неофициальных норм и правил этикета зависит морально-психологический климат, жизнерадостность, сплоченность коллектива, красота взаимных отношений и эффективность служебной деятельности.

Л и т е р а т у р а:

1. Баранов П. П. Профессиональное правосознание работников органов внутренних дел (Теоретические проблемы). М., 1991. —139 с.
2. Бакеев В. А. Социально-психологические аспекты управления в органах внутренних дел. Лекция. М.: Академия МВД СССР, 1989.
3. Астапкин И. В., Фатула А. В. Кадровое обеспечение органов внутренних дел. М.: Академия МВД РФ, 1994. — 21 с.
4. Бенякова Т. И. Профессиональная этика. М., 1975.
5. Взаимодействие правового сознания с моралью и нравственностью в обществе переходного периода/Баймаханов М. Т., Вайсберг Л. М., Бейсенова А. У., Ибрагимов М. А., Котов А. К. Алматы: Жетижаргы, 1995. 240 с.
6. Гранат Н. Л. Профессиональное сознание и социалистическая законность в деятельности органов внутренних дел. М.: Академия МВД СССР, 1984. - 84 с.
7. Духовность, правопорядок, преступность. Материалы научно-практической конференции. М.: МВД России, 1996.
8. Ашитов З. О. Право суверенного Казахстана. Алматы, 1995. — 108 с.
9. Кукушин В.М. Полицейская деонтология. М., 1994.
10. Пралиева Г. К. Проблемы формирования правосознания казахстанского общества. Учебное пособие. —Алматы, 2010.
11. Богданов А. В., Хазов Е. Н. Правосознание и правовая культура как один из элементов правового статуса сотрудника полиции и их роль в деятельности ОВД по соблюдению, охране и защите прав человека. Сб. научных статей. Алтайский юридический вестник № 4 (12) 2015.
12. Вопленко Н.Н. Право в системе социальных норм. — Волгоград, 2003.

Лекция № 5. Конфликт и его морально-нравственная структура

План лекции:

Введение

1. Понятие нравственного конфликта.
2. Моральная структура конфликта. Моральные конфликты сотрудников правоохранительных органов.
3. Этика решения спорных вопросов конфликтных ситуаций.

Заключение

Введение

Моральный конфликт (от лат. *conflictus* - “противоборство”, “столкновение”) есть ситуация, в которой субъект деятельности поставлен перед необходимостью сделать выбор одной из двух взаимно исключающих форм поведения, или одной из двух моральных ценностей.

Конфликты могут быть как внешними, так и внутренними. Внешние конфликты возникают между людьми (личность – общество, личность – группа, личность – личность, группа – группа, группа – общество). Источником внутренних конфликтов является сложность, разнохарактерность мотивов самой личности.

Свойства морального конфликта - альтернативность, личностный характер.

Особенность нравственного конфликта состоит в том, что следование одной норме морали как бы ведет к нарушению другой нормы. В конфликтной ситуации моральный выбор является отрешением от какой-либо ценности во имя ценности более высокой, обязательно.

Классификация конфликтных и экстремальных ситуаций: массовые беспорядки, побег, обезвреживание вооруженного преступника, дебош, разбойные нападения, самозащита с применением оружия, освобождения заложника (ов) и т.п.

Неотъемлемой частью деятельности сотрудников правоохранительных органов является риск - действие, сопряженное с возможной опасностью для жизни и здоровья сотрудника.

Вопрос № 1. Понятие нравственного конфликта.

Существуют различные определения конфликта, но все они подчеркивают наличие противоречия, которое принимает форму разногласий, если речь идет о взаимодействии людей. Конфликты могут быть скрытыми или явными, но в основе их всегда лежит отсутствие согласия. Поэтому определяют конфликт как отсутствие согласия между двумя или более сторонами — лицами или группами. Отсутствие согласия обусловлено наличием разнообразных мнений, взглядов, идей, интересов, точек зрения и т. д. Однако оно, как уже отмечалось, не всегда выражается в форме явного

столкновения, конфликта.

Это происходит только тогда, когда существующие противоречия, разногласия нарушают нормальное взаимодействие людей, препятствуют достижению поставленных целей. В этом случае люди просто бывают вынуждены каким-либо образом преодолеть разногласия, и вступают в открытое конфликтное взаимодействие. Если конфликты способствуют принятию обоснованных решений и развитию взаимоотношений, то их называют функциональными (конструктивными).

Конфликты, препятствующие эффективному взаимодействию и принятию решений, называют дисфункциональными (деструктивными). Надо уметь анализировать конфликты, понимать их причины и возможные следствия. В соответствии с классификацией Л. Коузера, конфликты могут быть реалистическими (предметными) или нереалистическими (беспредметными).

Реалистические конфликты вызваны неудовлетворением определенных требований участников или несправедливым, по мнению одной или обеих сторон, распределением между ними каких-либо преимуществ и направлены на достижение конкретного результата.

Нереалистические конфликты имеют своей целью открытое выражение накопившихся отрицательных эмоций, обид, враждебности, т. е. острое конфликтное взаимодействие становится здесь не средством достижения конкретного результата, а самоцелью.

Начавшись как реалистический, конфликт может превратиться в нереалистический, например, если предмет конфликта чрезвычайно значим для участников, а они не могут найти приемлемое решение, справиться с ситуацией. Это повышает эмоциональную напряженность и требует освобождения от накопившихся отрицательных эмоций.

Нереалистические конфликты всегда дисфункциональны. Их гораздо сложнее урегулировать, направить по конструктивному руслу. Надежный способ профилактики подобных конфликтов в организации — создание благоприятной психологической атмосферы, повышение психологической культуры руководителей и подчиненных, овладение приемами само регуляции эмоциональных состояний в общении.

Существуют пять основных типов конфликта: внутри личностный; межличностный; между личностью и группой; межгрупповой; социальный.

Внутриличностный конфликт. Этот тип конфликта не полностью соответствует данному нами определению. Здесь участниками конфликта являются не люди, а различные психологические факторы внутреннего мира личности, часто кажущиеся или являющиеся несовместимыми: потребности, мотивы, ценности, чувства и т. п. Внутри личностные конфликты, связанные с работой в организации, могут принимать различные формы.

Одна из наиболее распространенных форм — это ролевой конфликт, когда различные роли человека предъявляют к нему противоречивые требования. Например, будучи хорошим семьянином (роль отца, матери,

мужа, жены и т. п.), человек должен вечера проводить дома, а положение руководителя может обязать его задержаться на работе. Или: начальник цеха дал мастеру указание выпустить определенное количество деталей, а технический руководитель в то же самое время — произвести технический осмотр оборудования.

Причиной первого конфликта является рассогласование личных потребностей и требований производства, а второго -- нарушение принципа единоначалия.

Внутренние конфликты могут возникать на производстве вследствие перегруженности работой или, напротив, отсутствия работы при необходимости находиться на рабочем месте.

Межличностный конфликт. Это самый распространенный тип конфликта. В организациях он проявляется по-разному. Многие руководители считают, что единственной его причиной является несходство характеров. Действительно, встречаются люди, которым из-за различий в характерах, взглядах, манере поведения очень непросто ладить друг с другом. Однако более глубокий анализ показывает, что в основе таких конфликтов, как правило, лежат объективные причины. Чаще всего — это борьба за ограниченные ресурсы: материальные средства, производственные площади, время использования оборудования, рабочую силу и т. д.

Каждый считает, что в ресурсах нуждается именно он, а не другой. Конфликты возникают между руководителем и подчиненным, например, когда подчиненный убежден, что руководитель предъявляет к нему непомерные требования, а руководитель считает, что подчиненный не желает работать в полную силу.

Конфликт между личностью и группой. Неформальные группы устанавливают свои нормы поведения, общения. Каждый член такой группы должен их соблюдать. Отступление от принятых норм группа рассматривает как негативное явление, возникает конфликт между личностью и группой. Другой распространенный конфликт этого типа — конфликт между группой и руководителем. Наиболее тяжело такие конфликты протекают при авторитарном стиле руководства.

Межгрупповой конфликт. Организация состоит из множества формальных и неформальных групп, между которыми могут возникать конфликты. Например, между руководством и исполнителями, между работниками различных подразделений, между неформальными группами внутри подразделений, между администрацией и профсоюзом. К сожалению, частым примером межгруппового конфликта служат разногласия между высшим и более низким уровнями управления, т. е. между линейным и штабным персоналом. Это яркий пример дисфункционального конфликта.

Межгрупповые конфликты обусловлены несовместимостью целей в борьбе за ограниченные ресурсы (власть, богатство, территория, материальные ресурсы и т. п.), т. е. наличием реальной конкуренции, а также возникновением социальной конкуренции. Межгрупповые конфликты

сопровождаются: — проявлениями «деиндивидуализации», т. е. члены группы не воспринимают других людей как индивидуумов, как самобытных личностей, а воспринимают их как членов другой группы, которой приписывается негативное поведение.

Деиндивидуализация облегчает проявление агрессивности к другим группам проявлениями социального, межгруппового сравнения, в ходе которого более высоко и положительно оценивают свою группу, повышают свой престиж и одновременно принижают, обесценивают чужую группу, дают ей отрицательную оценку («они злодеи, они глупые, они отсталые» и т. п.).

Социальное сравнение может инициировать конфликты, а также поддерживать, «оправдывать себя» в конфликте, ведь чтобы победить, надо оценивать себя как «положительную группу, которая правильно поступает» и отрицательно оценивать чужую группу. Часто лидеры групп стремятся частично или полностью изолироваться от информации с чужой стороны о чужой группе («железный занавес»); тогда легче сохранять конфликт между своей и чужой группой. Для сглаживания конфликта полезен обмен реальной информацией друг о друге. проявлениями групповой атрибуции, т. е. склонны считать, что именно «чужая группа ответственна за негативные события».

Объяснение причин событий резко различается для своей и чужой группы: 1) так положительному поведению своей группы и негативному поведению чужой группы приписываются внутренние причины («мы поступаем правильно, потому что мы хорошие», «они поступают плохо, потому что они плохие»); 2) негативное поведение своей группы и положительное поведение чужой группы объясняются внешними причинами, внешними обстоятельствами. Так, нападения своей группы (негативное, агрессивное поведение) объясняют внешними причинами («нас вынудили обстоятельства»), а нападения противников объясняют внутренними причинами («они плохие люди»).

Конструктивные положительные действия чужой группы оценивают, как внешне обусловленные («у них не было другого выхода, обстоятельства вынудили их пойти на «мировую») или порой воспринимаются как подвох, «военная хитрость» («что-то здесь не так, нельзя доверять их «миролюбивым» предложениям»). Даже раскол внутри своей группы склонны объяснять действиями «чужой группы», которые «вредят нам, строят заговоры против нас».

Социальный конфликт — это «ситуация, когда стороны (субъекты) взаимодействия преследуют какие-то свои цели, которые противоречат или взаимно исключают друг друга».

Но несмотря на разницу подходов, в имеющихся определениях конфликта можно выделить по крайней мере три ключевых момента: во-первых, то, что это предельный случай обострения социальных противоречий, явное или скрытое состояние противоборства, а также

ситуация взаимодействия; во-вторых, социальный конфликт выражается в столкновении различных социальных общностей — классов, наций, государств, социальных институтов, социальных субъектов; в- третьих, это то, что противодействующие стороны преследуют свои различные, противоположные цели, интересы и тенденции развития, которые, как правило, противоречат или взаимоисключают друг друга. Таким образом, социальный конфликт — это сложное явление, включающее несколько аспектов. Но именно наличие противоборствующих сторон со своими потребностями, интересами и целями является основой конфликта, его осевой линией. Этот момент тесно связан с выяснением причин и природы конфликта, а также определением его границ: пространственных, временных, внутрисистемных.

Пространственные границы конфликта определяются местоположением его участников (квартира, улица, дом, работа, регион и т. д. и т. п.).

Временные параметры конфликта связаны с его продолжительностью, включая начало и конец.

Начало конфликта связано, по меньшей мере, с тремя условиями: 1) первый его участник сознательно и активно действует в ущерб другому участнику путем физических действий, демаршей, заявлений и т. д.; 2) второй участник сознает, что эти действия направлены против него; 3) второй участник в ответ предпринимает активные действия против инициатора конфликта; с этого момента можно считать, что он начался. Из этого следует, что конфликт начинается в случае противоборства сторон. Он возникает лишь тогда, когда стороны начнут активно противодействовать друг другу, преследуя свои цели. Поэтому конфликт всегда начинается как двустороннее (или многостороннее) поведение и ему, как правило, предшествуют иницирующие действия одной из сторон, выступающей в качестве зачинщика конфликта.

Перечень элементов конфликта: 1) два участника или две стороны конфликта; 2) взаимо-несовместимость ценностей и интересов сторон; 3) поведение, направленное на уничтожение планов, интересов противоположной стороны; 4) применение силы для влияния на другую сторону; 5) противопоставленность действий, поведения сторон; 6) стратегии и тактики конфликтного взаимодействия; 7) личностные особенности участников: агрессивность, авторитетность и пр.; 8) характер внешней среды, присутствует ли третье лицо и т. д.

Вопрос № 2. Моральная структура конфликта. Моральные конфликты сотрудников правоохранительных органов

Динамика развития конфликта: — возникновение конфликтной ситуации, — осознание конфликтной ситуации, — собственно конфликтное поведение — обоюдно направленные и эмоционально окрашенные действия,

которые затрудняют достижение целей, интересов противника и способствуют реализации собственных интересов в ущерб другой стороне; — развертывание конфликта или его разрешение зависит от участников, их личностных особенностей, интеллектуальных, материальных возможностей, которые есть у сторон, от сути и масштабов самой проблемы, от позиций окружающих лиц, от представления участников о последствиях конфликта, от стратегии и тактики взаимодействия.

Критерии конфликта: 1) взаимозависимость сторон, т. е. обе стороны зависят друг от друга, активность одного человека обуславливает действия другого человека, а эти действия вызывают ответные реакции первого субъекта и т. д., таким образом, происходит взаимодействие сторон, их контроля, однако, если существуют жесткие правила контакта (например, бой боксера), то это не конфликт; 2) осознание ситуации как конфликтной, т. е. одна или обе стороны оценивают чужие действия как преднамеренно враждебные с целью помешать достижению желаемых целей или унижить; 3) выбор стратегии дальнейшего поведения: к поиску компромисса или рационально приемлемого решения, либо к эскалации конфликта, к усилению борьбы, например, от борьбы точек зрения (когнитивный конфликт) переходят к борьбе личностей (межличностный конфликт), затем к борьбе групп и насилию.

В конфликте нет виноватых и правых, каждый хочет достичь своих целей. Конфликт — такой вид взаимодействия, где результат принадлежит всем участникам конфликта, свой вклад в конфликт вносит каждый участник. Но обычно человек думает: «В конфликте виноват не я, а другой человек», «Я прав, а другой — не прав, он плохой», и каждый собирает вокруг себя союзников, чтобы доказать: «Я прав!». Так происходит расширение конфликта.

Окончание конфликта не всегда однозначно. Он может быть исчерпан в случае примирения или выхода из конфликта одной из сторон, а также пресечения и прекращения конфликта в ходе вмешательства третьих сил.

Относительно внутрисистемных параметров конфликта необходимо сказать, что он всегда происходит в определенной системе: семье, группе сослуживцев, трудовом коллективе, государстве, международном сообществе стран. Выявление внутрисистемных границ конфликта связано с определением конфликтующих сторон, выступающими его главными участниками, а также выделением других лиц или организаций, прямо в конфликте не замешанных, но являющимися элементами системы. В таком случае границы конфликта в системе будут зависеть от того, какое число участников в него вовлечено. Было уже отмечено, что конфликт представляет собой предельно обостренную форму противоречия, но он также еще и служит способом выявления и разрешения противоречий.

В этой связи возникает вопрос: а что предшествует конфликту, каковы стадии его развития? Можно ответить, что предшествует ему объективная жизненная ситуация, в которой находятся противоборствующие стороны, и

сами эти стороны имеют определенные интересы, потребности, цели. Естественно, что посягательство одной стороны на какую-либо из таких потребностей другой стороны создает социально-психологическую основу конфликта. Это и есть структура противоречия, пока еще не перешедшего в конфликт, — конфликтная ситуация.

Таким образом, **конфликтная ситуация** — это такое совмещение человеческих потребностей и интересов, которое объективно создает почву для реального противоборства между различными социальными субъектами. Конфликтная ситуация может складываться объективно, помимо воли и желания будущих противоборствующих сторон (сокращение штатов в трудовом коллективе), а может быть создана или намеренно спровоцирована одной или обеими сторонами. Но каждая ситуация определяется действительными событиями и ее субъективное значение зависит от того, какое объяснение дает этим событиям каждая сторона, в соответствии с которыми она и начинает действовать в ходе развития конфликта. Главная черта этой ситуации — возникновение предмета конфликта. Предмет конфликта — это, то основное противоречие, из-за которого и ради разрешения которого стороны вступают в борьбу. Поскольку в ходе конфликта разрешаются противоречия, происходит поиск путей выхода из тупиковой ситуации, то возникает вопрос о его функции — положительной или отрицательной, плохой или хорошей. Другими словами, плохо это или хорошо, что происходит конфликт? С обыденной точки зрения здесь может быть дан только отрицательный ответ, потому что конфликт связан с такими явлениями, как бытовые ссоры и неурядицы, служебные неприятности, межнациональные, территориальные, общественно-политические противостояния и противоборства, связанные со страданиями и потерями.

Отсюда и оценка конфликта в качестве явления нежелательного. Но при более внимательном взгляде в существо этой проблемы вырисовывается другой подход, другая точка зрения, согласно которой конфликт не только негативное социальное явление, но также еще и позитивное. Ход рассуждений здесь примерно следующий. Да, конфликт это нежелательное явление, начинающее разъедать нормально функционирующую социальную систему, но в его ходе появляются такие силы, которые смогут вернуть ее в состояние баланса и стабильности, а также поддержания ее в устойчивом состоянии.

Наряду с этим существует также тенденция рассматривать конфликт не как отклонение от нормы, а как норму социальных отношений, нормальное состояние общества. Это отчетливо просматривается в произведениях Аристотеля, Гоббса, Гегеля, Маркса, Вебера, Дарендорфа. Мортон Дойч, осуществляя мотивационный анализ конфликтного поведения, отмечал, что конфликт — это такое взаимодействие двух сторон, когда достижение целей одного препятствует достижению целей другого, т. е. конкуренция, соперничество выступает как объективная ситуация конфликта, а с другой стороны, эмоциональное неприятие другого человека, тенденция к

конкурентному взаимодействию людей, как их психологическая особенность, способствует конфликтному поведению.

Вопрос № 3. Этика решения спорных вопросов конфликтных ситуаций

Поскольку конфликты неизбежны во взаимодействии людей, то они могут выполнять позитивную конструктивную функцию: — конфликт способствует определенному движению вперед, предотвращает застой; — в процессе конфликта происходит объективация источника разногласия и возможно его разрешение, «снятие», находятся средства предотвращения будущих конфликтов; — конфликт — это определенное отрицание старых, «отживших» отношений, что приводит к формированию новых отношений, коррекции взаимодействия; — в конфликте «изживается» внутренняя напряженность, «выплескиваются» агрессивные чувства, «разряжаются» фрустрации, неврозы; — конфликт — способ самоутверждения личности, особенно у подростка конфликт — необходимая форма поведения для поддержания статуса в группе; — внутригрупповой конфликт в научной деятельности создает необходимый уровень напряженности, нужный для творческой активности; так, исследование показало, что продуктивность творческой научной деятельности выше у конфликтных личностей; — межгрупповые конфликты могут способствовать групповой интеграции, росту сплоченности, солидарности группы; — необходимость решения конфликта приводит к кооперации, к концентрации усилий участников на решение конфликтной ситуации, к вовлечению членов группы в общую жизнь группы.

Признаки деструктивного конфликта: 1) расширение конфликта; 2) эскалация конфликта (т.е. конфликт становится независимым от исходных причин и, даже если причины конфликта устранены, сам конфликт продолжается); 3) увеличение затрат, потерь, которые несут участники конфликта; 4) рост ситуативных высказываний, агрессивных действий участников.

Но вернемся к вопросу о полезности или вредности конфликтов. Нами уже было сказано о том, что конфликт является способом выявления и разрешения противоречий. В этом и коренится ответ на поставленный вопрос. Полезен конфликт тем, что, так или иначе, разрешает противоречие. Но из этого вытекает следующий вопрос: а какова цена разрешения противоречия путем конфликта? Она, как правило, очень высокая. В виде разрушения или серьезного повреждения системы, а то и вовсе уничтожения одной из сторон. Налицо социальный иллюзионизм, о котором писал Питирим Сорокин. Думается, что лучшим разрешением объективно существующего противоречия является не его конфликтный способ, а мирный, консенсусный вариант, который происходит мирными цивилизованными путями и средствами, когда противостоящие стороны и

все участники конфликта приходят к пониманию необходимости этого раньше, прежде чем развитие событий пойдет по конфликтному руслу. Поэтому следующая наша задача будет и состоять в том, чтобы рассмотреть объективные причины и психологию участников зарождающихся конфликтов.

Важным моментом в изучении проблемы конфликтов и их природы является выявление их причин. Анализ социологических и социально-психологических исследований позволяет выделить следующие основные причины конфликтов: — социально-экономические — конфликты в современном обществе представляют собой порождение и проявление объективно существующих социально-экономических противоречий; — социально-психологические — потребности, мотивы, цели деятельности и поведения различных людей; — социально-демографические — различия в установках, мотивах поведения, целях и стремлениях людей, обусловленных их полом, возрастом, принадлежностью к различным национальным образованиям. Люди так или иначе, реагируют на изменение социально-экономической ситуации, преследуя при этом свои интересы и потребности. Естественно, что посягательство на какую-либо из таких потребностей является социально- психологической причиной конфликтов.

Неравенство в уровне доходов и потребления между самыми богатыми и самыми бедными, отсутствие практически средних слоев общества, нестабильность экономического, социального и политического развития неизбежно ведут к конфликтам на самых различных уровнях: межличностном, в масштабах всего общества. Острота социальной напряженности, уровень конфликтности проявляются в различных факторах: повышенном эмоционально-психологическом фоне взаимодействия между людьми, усилении неудовлетворенности жизнью и экономическим положением, учащении локальных конфликтов, превращении девиантного поведения людей в своеобразную социальную «норму» (разбой, рэкет, терроризм, наркомания, проституция и т. д.), поиске «виноватого» (что делать? и кто виноват?). В свою очередь, такого рода негативные психологические факторы не лучшим образом воздействуют на развитие социально-экономической и политической обстановки в целом.

Социальный конфликт всегда сопровождается особой социально-психологической атмосферой, которая получила название социальной напряженности. Социальная напряженность — это особое состояние общественного сознания и поведения, специфическая ситуация восприятия и оценки действительности.

Заключение

Кодекс поведения в конфликте. Девять правил: 1. Дайте партнеру «выпустить пар». Если он раздражен и агрессивен, то нужно помочь ему снизить внутреннее напряжение. Пока это не случится, договориться с ним трудно или невозможно. Во время его «взрыва» следует вести себя спокойно, уверенно, но не высокомерно. Он — страдающий человек независимо от

того, кто он. Если человек агрессивен, значит, он переполнен отрицательными эмоциями. В хорошем настроении люди не кидаются друг на друга. Наилучший прием в эти минуты — представить, что вокруг тебя есть оболочка (аура), через которую не проходят стрелы агрессии. Ты изолирован, как в защитном коконе. Немного воображения, и этот прием срабатывает. 2. Потребуйте от него спокойно обосновать претензии. Скажите, что будете учитывать только факты и объективные доказательства. Людям свойственно путать факты и эмоции. Поэтому эмоции отмечайте вопросами: «То, что вы говорите, относится к фактам или мнению, догадке?». 3. Сбивайте агрессию неожиданными приемами. Например, попросите доверительно у конфликтующего партнера совета. Задайте неожиданный вопрос, совсем о другом, но значимом для него. Напомните о том, что вас связывало в прошлом и было очень приятным. Сделайте комплимент («В гневе вы еще красивее... Ваш гнев гораздо меньше, чем я ожидал, вы так хладнокровны в острой ситуации...»). Выразите сочувствие: например, тому, что он (она) потерял слишком много. Главное, чтобы ваши просьбы, воспоминания, комплименты переключали сознание разъяренного партнера с отрицательных эмоций на положительные. 4. Не давайте ему отрицательных оценок, а говорите о своих чувствах. Не говорите: «Вы меня обманываете», лучше звучит: «Я чувствую себя обманутым». Не говорите: «Вы грубый человек», лучше скажите: «Я очень огорчен тем, как вы со мной разговариваете». 5. Попросите сформулировать желаемый конечный результат и проблему как цепь препятствий. Проблема — это то, что надо решать. Отношение к человеку — это фон или условия, в которых приходится решать. Неприязненное отношение к клиенту или партнеру могут заставить вас не захотеть решать. А вот этого делать нельзя! Не позволяйте эмоциям управлять вами! Определите вместе с ним проблему и сосредоточьтесь на ней. 6. Предложите клиенту высказать свои соображения по разрешению возникшей проблемы и свои варианты решения. Не ищите виновных и не объясняйте создавшееся положение, ищите выход из него. Не останавливайтесь на первом приемлемом варианте, а создавайте спектр вариантов. Потом из него выберите лучший. При поиске путей решения помните, что следует искать взаимоприемлемые варианты решения. Вы и клиент должны быть удовлетворены взаимно. И вы оба должны стать победителями, а не победителем и побежденным. Если не можете договориться о чем-то, то ищите объективную меру для соглашения (нормативы, закон, факты, существующие положения, инструкции и т. д.). 7. В любом случае дайте партнеру «сохранить свое лицо». Не позволяйте себе распускаться и отвечать агрессией на агрессию. Не задевайте его достоинства. Он этого не простит, даже если и уступит нажиму. Не затрагивайте его личности. Давайте оценку только его действиям и поступкам. Можно сказать: «Вы уже дважды не выполнили свое обещание», но нельзя говорить: «Вы — необязательный человек». 8. Отражайте как эхо смысл его высказываний и претензий. Кажется, что все понятно, и все же:

«Правильно ли я вас понял?», «Вы хотели сказать...?», «Позвольте я перескажу, чтобы убедиться, правильно ли я вас понял или нет». Эта тактика устраняет недоразумения, и, кроме того, она демонстрирует внимание к человеку. А это тоже уменьшает его агрессию. 9. Держитесь как на острие ножа в позиции «на равных». Большинство людей, когда на них кричат или их обвиняют, тоже кричат в ответ или стараются уступить, промолчать, чтобы погасить гнев другого. Обе эти позиции (сверху — «родительская» или снизу — «детская») неэффективны.

Литература:

1. Дикарева А.А. Мирская М.И. Социология труда. М.,1989; Социологический словарь. Минск, 1991; Запрудский Ю.Г. Социальный конфликт. Ростов н/Д., 1992).
2. Дмитриев А.В., Кудрявцев В.Н., Кудрявцев С. В. Введение в общую теорию конфликтов (Юридическая конфликтология,ч.1). М.,1993. С.95).
3. Малахов Е.А. Природа морального конфликта. — М., 1989
4. Пивоваров П.Г., Сапарин О.Е. Психология конфликта и его преодоление в управленческой практике руководителей ОВД. — Караганда, 1995.
5. Пономарев И.Б. Конфликты в деятельности и общении работников ОВД. — М.,1988г.

Лекция № 6. ПРОБЛЕМЫ МОРАЛЬНОГО ВЫБОРА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОВД.

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.

Вопросы № 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», угрожавшую кораблекрушением. Термин «лабиринт между скал» (рисковать в нашем понимании) проникает в Италию, Францию, а уже в XIX в. – в Россию.

Проблемой риска занимались практически все ученые-этики и психологи. Не подвергая анализу научные воззрения на эту проблему, отметим, что они неоднозначны. Например, В. И. Бакштановский 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.

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 сотрудника 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.

Вопрос №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 сотрудников 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.

Литература:

1. Бакштановский В. И. Моральный выбор личности. Альтернативы и решения. — М., 1983. — С. 82.
2. Пралиева Г. К. Проблемы формирования правосознания казахстанского общества. Учебное пособие. — Алматы, 2010.
3. Богданов А. В., Хазов Е. Н. Правосознание и правовая культура как один из элементов правового статуса сотрудника полиции и их роль в деятельности ОВД по соблюдению, охране и защите прав человека. Сб. научных статей. Алтайский юридический вестник № 4 (12) 2015.
4. Вопленко Н. Н. Право в системе социальных норм. — Волгоград, 2003.
5. Соколов В. П. Предпосылки и структура деонтологической подготовки юриста. Эл. адрес. <http://cyberleninka.ru/article/n/predposylki-i-struktura-deontologicheskoy->

6. Профессиональная этика и эстетическая культура сотрудников правоохранительных органов: Мат-лымеждународ. науч.-практ. конф. в Московском университете МВД России 6 декабря 2002 г. — М., 2003. http://studopedia.ru/10_32468_vvedenie.html.
7. Кильмашин Н. Ф. Формирование правосознания сотрудников полиции как элемент социально-психологического аспекта управления в ОВД.
8. Булденко К. А. Профессиональная этика и эстетическая культура сотрудников ОВД. — Хабаровск, 1993.
9. Проблемы теории и социологии управления органов внутренних дел: труды Академии МВД РФ// Ред. Малкова В.Д. М., 1992.
10. Афанасьев В.Н. Современные проблемы теории законности.— М.: Академия МВД РФ, 1993. 57 с.
11. Баймаханов М. Т. Противоречия в развитии правовой надстройки при социализме. Алма-Ата, 1972. — 90-99 с.
12. Баранов П. П. Правосознание и правовое воспитание// Общая теория права. Н. Новгород: Нижегород. ВШ МВД РФ, 1993. —474-495 с.
13. Буденко Н. И. Управление и информационно-техническое обеспечение деятельности органов внутренних дел. Часть I "Социальное управление и его основные принципы". М.: МВШМ МВД СССР, 1991.
14. Правовая мораль. Мораль и догма юриста: профессиональная юридическая этикаСб.н.ст.—М..Эксмо, 2008.-608 с.
15. Конова Е. Д. Формирование правовой субкультуры сотрудников ОВД в современной России. Дисс. на соискание учен. Степени канд. филос. Наук. — Иркутск, 2000.

Лекция № 7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕОНТОЛОГИЯ СОТРУДНИКОВ ОВД

План лекции:

Введение

1. Особенности профессиональной деятельности.
2. Этика сотрудников различных служб ОВД.

Заключение

Введение

Задолго до появления деонтологии как научной категории возникло понятие «должное поведение» работника определенных профессий, где создала систему знаний. Долгое время системность этих знаний формировалась и дало развитие в этическом русле, в этической теории, а также в частной системе знаний взглядов, которые отражают социологические проблемы профессиональной этики. Как известно, в процессе деятельности людей при профессиональном разделении труда их взаимоотношения регулируются определенным отпечатком.

Конечно, область деонтологических проблем, возникающих в разнообразных видах профессиональной деятельности, шире, как шире и круг профессий, где деонтологический аспект становится важным и решающим фактором профессионализма наряду с теоретическими знаниями, с умениями и приобретенными навыками специалиста.

Категории «долг» и «должное поведение» применимы, конечно, не только к профессиональной деятельности работника, они характеризуют весь спектр общественных отношений человека в социальной и личной жизни.

Однако, как предполагают исследователи данной области, практический аспект данного исследования сознательно сужается рамками объекта и предмета и сводится в пределы профессионального поведения.

Разность практических и научных вопросов деонтологии многогранна и занимает разнообразные сферы профессиональной деятельности, особенно государственных служащих, т. е. работников органов власти, включая правоохранительные органы, а также учреждений культуры, здравоохранения, образования, торговли бытового обслуживания и др.

С точки зрения общественной значимости соблюдения норм профессионального долга перед обществом, деонтологический аспект должного поведения, служебного долга, должного отношения к профессиональной деятельности со стороны сотрудников — это важнейший аспект всех сфер труда.

Вопросы деонтологии нашли отражение также в работах О. Ф. Скакуна, Н. И. Овчаренко. Само понятие «деонтология» рассматривалось через призму идеологических запретов на все, что связано с деонтологической концепцией бентамовского учения. Это одна из идеологических первопричин, создавшая проблему, суть которой состояла в

неправильном восприятии частью профессиональной группы научных работников самого понятия «деонтология».

Такой социологический феномен, как профессиональное поведение, включает не только нравственные, этические стороны, но и правовые, и организационно-управленческие, социально-психологические (личностные и межличностные), и профессионально-тактические стороны поведения и его стиля, характера.

Нам необходимо более конкретно определить существенные характеристики профессиональной деонтологии, уточнить соотношение этического и социологического аспектов деонтологии вообще и профессиональной деонтологии в частности.

На роль общественного долга указывал французский философ Поль Анри Гольбах (1723-1789), который в свою очередь определил этику как науку об отношениях между людьми и обязанностях, вытекающих из этих отношений.

Во внимании деонтологии неизменно присутствует представление долга, которое характеризует связь личности с обществом. Личность осознано реализует в поступках, деятельности, поведении установленные моральные обязанности и в этом смысле выступает как их носитель.

Соблюдение других социальных норм, выработанные общественной практикой в качестве мер должного поведения, устоявшихся социальных стандартов, является для личности соответствующей способностью.

Некоторые философы утверждают, что деонтология — особая теоретическая дисциплина или самостоятельная сфера этики, и лишь определенная область этического исследования, обладающая некоторыми узкими специфическими задачами.

По нашему мнению, профессиональная деонтология — всесторонняя система общественных норм, она может не совпадать по объему решаемых вопросов с профессиональной этикой, может выходить за рамки ее проблематики (хотя неразрывно связана с ней).

В объективной действительности выделяется не так уж много специальностей, профессий, общественная роль и смысл положительных итогов или профессиональных погрешностей, которых важны для объекта профессиональных действий, как для социума, так и для окружения человека, и его в нем. К примеру, юридическая ошибка следователя, судьи, прокурора, а тем более сотрудника ОВД, неправоммерно или по трагической ошибке применившего оружие не сравнимо с ошибкой мастера по компьютерным технологиям, или же сотрудника в продовольственной сфере, возможно педагога или журналиста.

Для представителей этих профессий специфичны ответственность за принятые решения, сравнительная самостоятельность в действиях. В предоставленной закономерности есть основное различие между должным поведением профессионала, деонтологическими нормами и профессиональной этикой.

Отношение к этическим аспектам своей деятельности у оперативных подразделений ОВД неоднозначно. Практическая деятельность сотрудника наряду с выполнением закона требует обязательного учета этических требований исполнения своих функциональных обязанностей. Моральные оценки, в отличие от правовых, более подвижны, субъективны.

Осуществляя оперативно-розыскную деятельность, сотрудник должен точно знать свои права и обязанности, наиболее эффективные приемы их осуществления и неукоснительно соблюдать закон. Закон «Об органах внутренних дел Республики Казахстан», указывает, что их деятельность строится на принципах законности, единоначалия, гласности. Поэтому сотрудник ОВД должен очень внимательно относиться к выбору средств выполнения своих обязанностей. Эти средства не должны наносить излишнего морального и физического вреда окружающей среде, провоцировать граждан на противоправные действия и проступки. Оперативному работнику необходимо знать этические требования работы с негласным аппаратом для определения источников информации, ее достоверности. Конечно, тайно следить за кем-то в «замочную скважину», говорить одно, а делать другое, выдавать себя не за того, кем ты являешься в действительности и т. д., не очень нравственно. Отсюда происходят суждения о безнравственности использования негласной кино и фотосъемки, видеозаписи, предостережения о том, что это будет использоваться для шантажа, подлога.

Наука о должном осуществлении служебной деятельности и о поведении кадров управления, считается-деонтология государственной службы, административного аппарата, профессионалов, выполняющих наиболее важные для общества функции, связанные с обеспечением исполнения полномочий государственных органов власти. Постановка данной проблемы актуальна в связи с реализацией ценностей правового государства во многих современных государствах, где осуществляется реформирование публично-правового института государственной службы.

Термин «деонтология» (от греч. Deon-долг, род. пад. Deontos-должное, должного и logos-наука, учение, знание) впервые употребил И. Бентам (1748–1832) в работе «Деонтология, или наука о морали». Свои взгляды он основывал на приоритетном внимании к проблемам «государственной нравственности», что имеет прямое отношение к должному осуществлению обязанностей государственными служащими.

И. Бентам первым предложил модель науки о нормах профессионального поведения человека, который в силу своей социальной роли наделен властными полномочиями и призван в рамках этики реализовывать их в интересах общества и конкретных граждан. Мыслитель заложил методологическую основу подхода к проблемам, связанным с несением государственной службы, способствовал созданию системы норм деонтологии государственных служащих. В своей работе И. Бентам писал: «Задача деонтолога - дать социальным мотивам всю силу мотивов личных». «Его цель-сделать заметными отношения, соединяющие интерес с

обязанностью во всех обстоятельствах жизни». Категории «долг» и «должное поведение» применимы, естественно, не только к профессиональной деятельности госслужащих. Они характеризуют весь спектр социальных отношений человека, взявшего на себя ответственность исполнения государственной службы, как в общественной, так и в личной жизни. Однако прикладной аспект деонтологии государственной службы намеренно ограничен рамками объекта и предмета исследования, а также профессиональной деятельности и поведения госслужащих. Объектом исследования деонтологии является институт государственной службы, деятельность и поведение его сотрудников. Главное предназначение государственной службы заключается в удовлетворении фундаментальных потребностей населения страны, общества. Деонтология при этом отвечает на вопросы: какой должна быть государственная служба? какие средства, приемы и способы она должна использовать, чтобы удовлетворять потребности людей в правовом социально ориентированном государстве, где человек является высшей ценностью? каким образом создать достойные условия для жизнедеятельности и личностной реализации людей? каким должен быть государственный служащий? какими личностными качествами он должен обладать? какими ценностями руководствоваться? каким нормам и правилам поведения следовать? Предмет любой науки, как известно, раскрывая различные стороны объекта исследования, определяет ее систематизированное содержание.

Предмет деонтологии государственной службы, таким образом, охватывает: 1) проблему соотношения и гармонизации должного и реального в осуществлении служебной деятельности государственных служащих; 2) исследование содержания реального сознания социальной профессиональной макрогруппы государственных служащих, которое включает предметное воплощение (и по форме, и содержанию) ценностей, знаний, умений, навыков, нравов, установок, потребностей, интересов и т. д.; 3) разработку и кодификацию норм, требований и стандартов должного поведения и деятельности государственных служащих при исполнении функциональных обязанностей; 4) исследование всего многообразия социальных отношений и реального поведения служащих, характера и методов их деятельности, а также разработку рекомендаций по их совершенствованию; 5) изучение социальных ожиданий и требований, предъявляемых населением к государственным служащим, поиск путей достижения соответствия их реальной деятельности и поведения социальным ожиданиям, изучение возможностей установления социального партнерства; 6) разработку и формирование системы мотивации и стимулирования государственных служащих к достойному осуществлению ими должностных обязанностей; 7) исследование и обобщение опыта деятельности государственных служб ведущих стран мира; 8) разработку эффективной системы социального контроля над деятельностью и поведением государственных служащих.

Деонтология как наука способна реально повлиять на повышение уровня нравственности и эффективности работы государственных служащих современного государства. Это понятно, так как социальные проблемы во всем их многообразии представляют естественное диалектическое единство. Единым является и объект практического приложения деонтологических норм — общество, социальные общности и группы, составляющие их индивиды и, прежде всего, лица, наделенные в силу их социального статуса властью и особыми полномочиями. Деятельность и поведение государственных служащих в деонтологии предстает как совокупность всех социальных связей и отношений через личность государственного служащего. В связи с этим можно выделить основные факторы (и, соответственно, аспекты деонтологического подхода), влияющие на деятельность и поведение госслужащих, а именно: философский, этический, правовой, социологический, политический, культурологический, эстетический, психологический, педагогический и другие. Все они находят прямое воплощение в процессе государственного управления и через него способствуют разрешению социальных проблем. Подчеркивая общую потребность в деонтологии, К. Вигуру считает необходимым утверждение позитивных принципов деятельности государственных служащих, которые должны опираться на правовой механизм контроля и санкций. Им были предложены принципы, общие для всех видов государственной службы: равенство и свобода, преемственность, беспристрастность, нейтральность, уважение религиозных убеждений, уважение нравственности и «добрых нравов», бесплатность услуг, знание конечных результатов и общественная польза, делегирование полномочий, защита пользователя.

Деонтологические принципы и нормы способны воплощаться в реальность через создание и реализацию ориентирующих социальных институтов и деонтологических кодексов (кодексов этики, кодексов поведения, кодексов чести и т. д.), что используется человечеством с древности до наших дней.

Деонтология призвана раскрывать причины возникновения и существования тех или иных этических, эстетических, правовых и иных правил в юридической профессии, формировать системы нормативов запрещающего, разрешающего, обязывающего и рекомендательного характера для каждой ее специальности в соответствии с достигнутым уровнем социальной культуры общества.

Деонтологические нормативы культуры юриста ориентируют его профессиональное сознание на сопричастность к судьбе другого человека, на борьбу с противоправными деяниями, на установление законности и правопорядка в обществе.

Вопросы деонтологии нашли отражение также в работах О. Ф. Скакуна, Н. И. Овчаренко. Само понятие «деонтология» рассматривалось через призму идеологических запретов на все, что связано с деонтологической концепцией бентамовского учения. Это одна из

идеологических первопричин, создавшая проблему, суть которой состояла в неправильном восприятии частью профессиональной группы научных работников самого понятия «деонтология».

Такой социологический феномен, как профессиональное поведение, включает не только нравственные, этические стороны, но и правовые, и организационно-управленческие, социально-психологические (личностные и межличностные), и профессионально-тактические стороны поведения и его стиля, характера.

Во внимании деонтологии неизменно присутствует представление долга, которое характеризует связь личности с обществом. Личность осознано реализует в поступках, деятельности, поведении установленные моральные обязанности и в этом смысле выступает как их носитель. Соблюдение других социальных норм, выработанные общественной практикой в качестве мер должного поведения, устоявшихся социальных стандартов, является для личности соответствующей способностью.

Задолго до появления деонтологии как научной категории возникло понятие «должное поведение» работника определенных профессий, где создала систему знаний. Долгое время системность этих знаний формировалась и дало развитие в этическом русле, в этической теории, а также в частной системе знаний взглядов, которые отражают социологические проблемы профессиональной этики. Как известно, в процессе деятельности людей при профессиональном разделении труда их взаимоотношения регулируются определенным отпечатком.

Конечно, область деонтологических проблем, возникающих в разнообразных видах профессиональной деятельности, шире, как шире и круг профессий, где деонтологический аспект становится важным и решающим фактором профессионализма наряду с теоретическими знаниями, с умениями и приобретенными навыками специалиста.

Категории «долг» и «должное поведение» применимы, конечно, не только к профессиональной деятельности работника, они характеризуют весь спектр общественных отношений человека в социальной и личной жизни.

Однако, как предполагают исследователи данной области, практический аспект данного исследования сознательно сужается рамками объекта и предмета и сводится в пределы профессионального поведения.

Разность практических и научных вопросов деонтологии многогранна и занимает разнообразные сферы профессиональной деятельности, особенно государственных служащих, т. е. работников органов власти, включая правоохранительные органы, а также учреждений культуры, здравоохранения, образования, торговли бытового обслуживания и др.

С точки зрения общественной значимости соблюдения норм профессионального долга перед обществом, деонтологический аспект должного поведения, служебного долга, должного отношения к профессиональной деятельности со стороны сотрудников — это важнейший аспект всех сфер труда.

Вопросы деонтологии нашли отражение также в работах О. Ф. Скакуна, Н. И. Овчаренко. Само понятие «деонтология» рассматривалось через призму идеологических запретов на все, что связано с деонтологической концепцией бентамовского учения. Это одна из идеологических первопричин, создавшая проблему, суть которой состояла в неправильном восприятии частью профессиональной группы научных работников самого понятия «деонтология».

Такой социологический феномен, как профессиональное поведение, включает не только нравственные, этические стороны, но и правовые, и организационно-управленческие, социально-психологические (личностные и межличностные), и профессионально-тактические стороны поведения и его стиля, характера.

Нам необходимо более конкретно определить существенные характеристики профессиональной деонтологии, уточнить соотношение этического и социологического аспектов деонтологии вообще и профессиональной деонтологии в частности.

На роль общественного долга указывал французский философ Поль Анри Гольбах (1723-1789), который в свою очередь определил этику как науку об отношениях между людьми и обязанностях, вытекающих из этих отношений.

Во внимании деонтологии неизменно присутствует представление долга, которое характеризует связь личности с обществом. Личность осознано реализует в поступках, деятельности, поведении установленные моральные обязанности и в этом смысле выступает как их носитель.

Соблюдение других социальных норм, выработанные общественной практикой в качестве мер должного поведения, устоявшихся социальных стандартов, является для личности соответствующей способностью.

Некоторые философы утверждают, что деонтология — особая теоретическая дисциплина или самостоятельная сфера этики, и лишь определенная область этического исследования, обладающая некоторыми узкими специфическими задачами.

По нашему мнению, профессиональная деонтология — всесторонняя система общественных норм, она может не совпадать по объему решаемых вопросов с профессиональной этикой, может выходить за рамки ее проблематики (хотя неразрывно связана с ней).

В объективной действительности выделяется не так уж много специальностей, профессий, общественная роль и смысл положительных итогов или профессиональных погрешностей, которых важны для объекта профессиональных действий, как для социума, так и для окружения человека, и его в нем. К примеру, юридическая ошибка следователя, судьи, прокурора, а тем более сотрудника ОВД, неправомерно или по трагической ошибке применившего оружие не сравнимо с ошибкой мастера по компьютерным технологиям, или же сотрудника в продовольственной сфере, возможно педагога или журналиста.

Для представителей этих профессий специфичны ответственность за принятые решения, сравнительная самостоятельность в действиях. В предоставленной закономерности есть основное различие между должным поведением профессионала, деонтологическими нормами и профессиональной этикой.

Формирование положительного имиджа сотрудников ОВД РК

В настоящее время известна актуальность реформирования МВД, попытки осмысления системы качественного правового воспитания, правовой культуры сотрудника органов внутренних дел Республики Казахстан. Проводимая работа в системе высшего профессионального образования МВД Республики Казахстан все более обращает внимание и учитывает эти выводы.

Этические знания, знания о моральном облике сотрудника органов внутренних дел Республики Казахстан, соблюдение требований к конкретным видам деятельности, норм, предписаний ориентирует сотрудника ОВД на выбор адекватных моральных средств и способов взаимоотношений с гражданами, с социумом в целом.

Сотрудник ОВД влияет на развитие системы правоохранительной и правоприменительной деятельности страны. Формирование и совершенствование у сотрудников полиции положительного имиджа является важным вопросом в развитии демократического общества. Важнейшим элементом в данном формировании мы считаем, существующая совокупность правовых представлений, чувств, убеждений, оценок – это правосознание. Оно также выражает субъективное отношение индивида, социальной группы, общества в целом к действующему или желаемому праву, к поведению людей в сфере правового регулирования.

Формирование и совершенствование правосознания сотрудников ОВД приводит к здоровому морально-психологическому климату в отделах, подразделениях ОВД, к восприятию общества образа сотрудника полиции, который обладает высокой правовой культурой и обладает достаточным иммунитетом против негативного криминального давления.

Мы считаем, что вопросы, обращенные к развитию правосознания параллельно существенны, с вопросами финансирования, материально-технического обеспечения системы ОВД.

Актуальность вопроса правосознания обуславливается процессом вступления государства в мировое сообщество и требованиями, предъявляемые к сотрудникам правопорядка в современном демократическом обществе.

В юридической литературе традиционно выделяют два структурных компонента правосознания: правовую психологию и правовую идеологию.

Правовая психология, будучи разновидностью общей психологии, выражает чувства, настроения, мысли, привычки, традиции, состояния,

возникающие в значительной мере стихийно, под влиянием повседневных условий практической жизни, в результате взаимовлияния людей в больших и малых социальных группах и характеризующие отношение больших и малых групп к праву, законности, системе правовых учреждений, к различным правовым ситуациям. Другими словами, правовая психология есть обыденное правосознание, представляющее собой совокупность разрозненных, стихийно складывающихся эмпирических знаний.

В качестве гласной составной части правосознания сотрудников ОВД РК надо рассматривать правовую идеологию — обусловленную общественным бытием и воплощенную в правовых теориях, понятиях и категориях систему научно обоснованных правовых представлений, идей и взглядов.

Правосознание как особый вид профессионального сознания формируется под непосредственным воздействием следственной и иных видов юридической практики (судебной, прокурорской, адвокатской и др.).

Правосознание сотрудника складывается из разнообразных знаний, навыков и умений. Оно не может не должно иметь ведомственных границ. Однако сотрудники сами констатируют узость сферы своих профессиональных интересов. Причины ошибок в их работе свидетельствуют о постепенном сужении избирательной и мотивационных сфер личности следственных работников. Думается, что это связано с появлением в процессе специализации стереотипных форм мышления и оценок.

Правосознание сотрудников ОВД, испытывая прямое и опосредованное воздействие следственной практики, в значительной мере обуславливается ее качеством.

Наблюдаем, когда система тоталитаризма претерпевала изменения, а точнее разрушение, далее время отсутствия каких-либо действий в этом направлении, начиналось время достаточно весомых деформаций деятельности правоохранительных систем, а конкретно органов внутренних дел. И здесь как результат, мы видим кризис социального понимания, социальной программы действий сотрудников полиции, который явился существенным препятствием для изначального формирования идей, мыслей и норм правового государства и достаточно устойчивого правопорядка.

Анализ формирования правосознания, как одного из видов общественно-правового сознания, дает понимание того, что наряду с этой формой формируется конституционное правосознание. Также немаловажный фактор, для совершенствования положительного имиджа сотрудников ОВД.

Существуют две ступени конституционного правосознания:

1 ступень. Конституционно-правовая идеология. Здесь рассматриваем всю систему правовых взглядов, которые основываются на социальных и научных позициях.

2 ступень. Конституционно-правовая психология. Здесь рассматриваются привычки, чувства, эмоции личности по отношению к конституционно-правовым явлениям.

Важно понимать то, что духовные элементы неразрывно переплетаются с практическими навыками познания правовых норм и их применение. Так, правосознание сотрудника ОВД требует специальной, общеобразовательной и практической подготовки.

Здесь конституционное правосознание сотрудника ОВД рассматривается, как целостная система правовых знаний, взглядов, убеждений, представлений о своих профессиональных правах и обязанностях. Обязательно наличие ценностей, которые регулируют поведение сотрудников полиции, выполняющие основные задачи и функции профессиональной деятельности.

Дезорганизация институтов власти создает условия для произвола и противоправных действий в обществе, тем самым, доказывая ослабление социальной защищенности как у граждан, так и у сотрудников полиции.

Все это является результатом отсутствия единой правовой идеологии, значительным разрывом между идеями правового государства и уровнем реального состояния правопорядка. И в следствии чего снижаются усилия правоохранительных органов, их авторитет.

Повышение роли силовых способов решения выступающих вопросов конечно подрывают авторитетность права, в конкретных случаях наблюдается криминализация самих органов правопорядка.

Существующие и вышеназванные социально-политические, экономические, психологические явления, зачастую являются причиной в определенной степени сниженного уровня правового нигилизма и профессиональной деформации правосознания сотрудников полиции. Это и приводит к изменениям и сбою в управлении системой органов внутренних дел и снижению эффективности ее деятельности в поддержании правопорядка.

Вопросы процесса формирования правосознания у личного состава органов внутренних дел анализируются научными исследованиями, изучаются учебными дисциплинами, являются предметом организации воспитательной работы в системе, управлением данного процесса.

Уже известно, что жизненно необходимым условием дальнейшего постепенного развития казахстанского общества является обеспечение защиты прав, свобод и законных интересов граждан, недопущение действий, сопряженных с нарушением прав и свобод человека и гражданина.

В Программе Президента Республики Казахстан от 20 мая 2015 г. «План нации — 100 конкретных шагов» выделены 5 Президентских реформ. В первом разделе п. 12, во втором разделе пп. 28,29,31 прямо нацелены на важность совершенствования правового поля, юридической практики с учетом общепринятых морально-этических норм.

Принятый Этический кодекс государственных служащих Республики Казахстан (Правила служебной этики государственных служащих) Указом Президента Республики Казахстан № 153 от 29.12.2015 г. направлен на укрепление доверия общества к государственным органам, формировании, высокой культуры взаимоотношений на государственной службе и предупреждение случаев неэтичного поведения государственных служащих. В их число как известно входят юристы-специалисты.

Как отмечает Вопленко Н. Н. на формирование профессионально необходимых качеств сотрудника оказывают влияние не только учебно-воспитательный процесс в вузе, но и юридическая практика во всем ее многообразии. Именно она привносит в профессиональное правосознание элементы «сущего», оценки юридического бытия, сложившиеся на эмпирическом уровне навыки и представления о средствах и способах решения служебных задач.

Практика органов внутренних дел активизирует в себе политическую, юридическую, воспитательную и социально-преобразующую виды деятельности.

Итоги работ данной профессии выражают серьезное воздействие на жизнедеятельность, личные характеристики человека, на долю большинства граждан и социально-психологическую атмосферу общества. Здесь люди представляют объект профессии, труда. Четко повышается уровень ответственности сотрудника ОВД, увеличивается значительная степень активности, самостоятельности в принятии разрешений различных конфликтных, экстремальных ситуаций. Профессиональная деятельность, выполняемая на высоком качественном уровне, уже предполагает формирование и дальнейшее развитие положительного имиджа сотрудников ОВД РК.

В пункте 6 ст. 10 Закона «Об органах внутренних дел Республики Казахстан» указывается, что для выполнения возложенных обязанностей им предоставляется право «осуществлять гласные и негласные оперативно-розыскные мероприятия, в том числе с привлечением к сотрудничеству граждан на добровольной основе, с использованием технических средств, включая кино, видео и звукофиксацию, а также прослушивание по возбужденным уголовным делам с санкции прокурора переговоров, ведущихся с телефонов и иных переговорных устройств, для обнаружения, пресечения, раскрытия преступлений, использовать полученные данные в случаях и порядке, предусмотренных законом». Закон определяет нравственную ценность того, что направлено на борьбу с преступностью и не противоречит закону, т. к. в целом решается гуманная и нравственная задача освобождения людей от преступных посягательств, предупреждения и профилактики преступлений в дальнейшем. Вместе с тем следует всегда иметь в виду, что вербовка и работа с негласным аппаратом не должны носить характер морального давления и психологического насилия. Это обстоятельство важно в плане принимаемых оперативным работником

решений и использования оперативных средств достижения поставленной цели.

Вопрос №1. Особенности профессиональной деятельности

Профессиональная этика обязывает оперативного работника знать сущность нравственных критериев ценности правонарушителей и преступников, учитывать возрастную среду, социальную группу, регион и многое другое в определении правильного, с точки зрения закона и морали, поступка и профессионального действия.

Оперативный работник при выполнении служебных обязанностей должен использовать свою власть в строгом соответствии с законом, всегда признавая за нарушителем (преступником) права человека. Применяя принудительные меры, он не может присваивать себе полномочия других должностных лиц, осуществляющих правосудие. Применение физического насилия над личностью аморально, оно свидетельствует больше о бессилии работника, нежели о его профессионализме. Применение силы допустимо только в случаях физического сопротивления и в той мере, в какой это требуется для его преодоления и защиты охраняемых законом ценностей.

История органов внутренних дел имеет горькие примеры совершенно обратного порядка. Так, в шифрограмме от 10 января 1939 г., направленной всем секретарям обкомов, ЦК компартий республик, наркомам внутренних дел, говорилось: «ЦК ВКП(б) разъясняет, что применение физического воздействия в практике НКВД было допущено с 1937 года с разрешения ЦК ВКП(б). ЦК ВКП(б) считает, что метод физического воздействия должен обязательно применяться и впредь, в виде исключения в отношении явных и неразоружившихся врагов народа, как совершенно правильный и целесообразный метод».

Нормы этики не позволяют сотруднику злоупотреблять представленными ему полномочиями.

Исполнение норм этики в организации оперативно-розыскной деятельности способствует соблюдению прав и свобод преступника, снижению злоупотреблений в пресечении преступлений и их профилактике.

Особое значение этические требования служебных отношений приобретают в деятельности следователя, которую можно определить как поисковую, удостоверительную, коммуникативную. Сложность его труда заключается в том, что он окончательно квалифицирует состав преступления, формулирует меру ответственности, ему приходится преодолевать влияние заинтересованных в деле лиц.

Деятельность по раскрытию и расследованию преступлений также носит ярко выраженный нравственный характер. Психологи и этики пришли к выводу, что труд следователя относится к тому виду человеческой деятельности, успех в которой зависит не только от умения преодолевать

трудности, но и в значительной мере от личных свойств человека. Нравственные качества следователя являются основополагающими в его работе.

Что же представляет собой этика процессуальной деятельности вообще и следственная этика в частности? Деятельность следователя строго регламентируется уголовно-процессуальными законами, точное исполнение которых обеспечивает изобличение, наказание виновных и ограждение невиновных от незаконного привлечения к уголовной ответственности. Большинство уголовно-процессуальных норм, регулирующих деятельность следователя, содержит не только правовые предписания, но и этические нормы. Ни один следователь не может не учитывать нравственные нормы при организации осмотра места происшествия, выборе понятых, проведении первичного обыска, в служебных взаимоотношениях с оперативными работниками и др. Механизм взаимодействия правовых и нравственных норм в правоприменительной деятельности следователя сложен. Уголовно-процессуальный кодекс Республики Казахстан предусматривает и специфические нравственные нормы, характерные только для следователя.

Так, например, особый нравственный смысл заложен в нормах, регулирующих ответственность следователя за принимаемые решения, его процессуальную самостоятельность и т. д. Эти профессиональные моральные требования более конкретны, они проистекают из общих норм морали, т. к. всякое общее есть частично сторона или сущность отдельного.

Однако ни один закон, ни одна инструкция, ни один учебник не могут предусмотреть все особенности и трудности, с которыми приходится сталкиваться следователю в процессе расследования уголовных дел. Поэтому для него мало быть высококвалифицированным юристом, хорошим знатоком закона. Он должен сочетать в себе профессиональные знания с такими нравственными качествами, которые в необходимых случаях восполняют содержание процессуальных требований или запретов, обеспечивают полноту их правильного применения. В работе следователя часто встречаются ситуации, на которые закон не содержит прямого ответа.

В таких случаях нравственные начала дают ему возможность определить правильную линию поведения, где главным ориентиром будут являться его внутренний мир, гражданская позиция, преданность долгу, готовность разобраться в истине без каких-либо меркантильных интересов. Так, например, в момент предъявления обвинения и последующего допроса обвиняемого перед следователем возникает проблема — ставить допрашиваемого в известность о полном наличии или временной недостаточности доказательств его вины? Закон этот момент не регулирует и не возлагает на следователя обязанность раскрыть обвиняемому на этой стадии расследования все материалы предварительного следствия.

Следователь же, исходя из необходимости сохранять тайну следствия, вправе умолчать о наличии или отсутствии конкретных доказательств до определенного момента. Другой пример. При расследовании уголовных дел о хищении государственного имущества в особо крупных размерах на базе

«Казбакалейторга» г. Кентау следователь разрешил арестованному написать письмо своим родителям.

В письме обвиняемый просил выдать следователю ценности, нажитые преступным путем и тщательно спрятанные на дачном участке. Получив письмо от Б., следователь не вручил его адресату, а произвел по месту жительства родных обвиняемого обыск, во время которого изъясл деньги и драгоценности. С точки зрения закона, следователь потупил правильно. Однако исходя из нравственных начал, он поступил аморально, не вручил письмо родителям Б. и не предложил им добровольно выдать ценности, тем самым поставил их в сложное положение перед знакомыми и соседями.

Использование таких приемов чревато не только нарушениями законности, но и наносит вред интересам граждан, деморализует их, ведет к извращению как процессуальных, так и нравственных норм,

Следственная этика изучает нравственные отношения, складывающиеся в процессе раскрытия и расследования преступлений между следователем, должностными лицами государственных органов, общественностью и отдельными гражданами. В этой связи нравственные критерии доказательственной ценности опознания, обыска, очной ставки и следственного эксперимента приобретают особую значимость. На наш взгляд, важные моменты нравственных особенностей тактики допросов и обысков, упускаемые следователями, являются причинами возникновения конфликтных ситуаций при расследовании уголовных дел. Это особенно касается расследования дел несовершеннолетних (драки, разбои, насилие и т. д.), престарелых и несведущих в правоохранительной и следственной деятельности людей. Так, выдача обычного эпидиаскопа за «детектор лжи» приводит к тому, что допрашиваемый «закрывается» и следствие может идти в другом направлении. Поэтому функциональное назначение следственной этики состоит в том, чтобы способствовать высоконравственному исполнению профессиональных функций в сфере предварительного расследования преступлений.

Внеслужебная деятельность следователя протекает «на виду» у окружающих. Что бы он ни делал, где бы ни находился, за ним наблюдают люди, они осуждают или, наоборот, одобряют его поведение в семье, в общественном месте. Таким образом, этика следователя предусматривает нравственные начала как в процессуальной, так и в непроцессуальной деятельности.

Основополагающими нравственными принципами и нормами, регулирующими деятельность следователя, являются:

- 1) понимание им государственной и общественной значимости своего труда;
- 2) понимание того, что в его руках большая власть, он наделен правом определять судьбы людей и пользоваться им следует предельно осторожно, быть предельно объективным;
- 3) учет того, что властные полномочия, независимость нередко способствуют проявлению скрытых негативных качеств его характера.

Вопрос № 2. Этика сотрудников различных служб ОВД

Сегодняшнее состояние преступности в республике настоятельно требует от работников ОВД использовать все имеющиеся резервы для совершенствования оперативно-служебной деятельности, решения проблемных вопросов охраны правопорядка. Одним из таких резервов является совершенствование стиля работы, который должен отличаться конкретностью, деловитостью, последовательностью, единством слова и дела, выбором наиболее эффективных методов и средств. Этот стиль должен стать основой профессиональной деятельности всех сотрудников ОВД, в том числе и участковых инспекторов, составляющих значительную часть полиции. Высокий авторитет участковых инспекторов полиции у населения невозможен без строжайшего соблюдения ими законности, без высокого служебного авторитета и мастерства, профессиональной и нравственной культуры.

Профессиональная деятельность участковых инспекторов в целом регламентируется административным правом. Ее наиболее важные нравственно-правовые моменты состоят в том, что участковый инспектор:

1. Ближе других к народу и более осведомлен о происходящем на обслуживаемой им территории.

2. Является основным представителем полиции, выполняющим обширный комплекс задач на участках района. От его умений и усилий зависит состояние борьбы с преступностью. Несмотря на то что институт участковых возник в 20-е годы XX в. и с тех пор претерпел ряд изменений, сущность его осталась прежней.

3. Это первый человек, к которому граждане обращаются за помощью, он первый получает сигнал о происшествии, выполняет многочисленные ответственные функции.

4. Наделен такими полномочиями, которые дают ему возможность вторжения во внутренний мир человека. Действия участкового инспектора могут оказать существенное влияние на личность и судьбу человека, поэтому он должен проявлять образец нравственной (прежде всего) и профессиональной культуры.

5. В своих действиях никогда не должен входить в противоречие с моральными принципами, которые обеспечивают соблюдение интересов личности.

6. Играет большую роль в утверждении права и законности вообще и на участке в частности. На плечах участковых инспекторов полиции лежит профилактика преступлений в бытовой сфере и среди несовершеннолетних, почти половина которых раскрывается с их помощью.

7. Должен обладать умением:

- убеждать людей;
- общаться с любым человеком;

- управлять своими эмоциями и чувствами;
- соблюдать чувство такта;
- сочетать применение власти с нормами морали.

8. Должен отказываться и исключать в своей практической деятельности:

- черствость, пренебрежительное отношение к людям, неуважение человеческого достоинства;
- грубость, вспыльчивость, применение физического и психологического насилия.

Принципы, требования, нормы, качества, чувства, в соответствии с которыми должен (или не должен) поступать участковый инспектор, многообразны и взаимосвязаны.

9. Должен оценивать граждан, допустивших правонарушение, не предвзято, а по объективным поступкам, не находясь под влиянием собственного настроения или эмоционального состояния. В работе с верующими людьми, лицами, имеющими психические или иные отклонения, обязан установить психологически верный контакт и проявлять тонкий педагогический такт. Познавая других людей, он начинает лучше разбираться в самом себе, более критически относиться к своей работе.

Проблема руководителя, его морального облика была предметом пристального внимания этиков с древнейших времен. Еще китайский философ Лао-Цзы сказал: «Лучший вождь – это тот, которого народ не замечает, на втором месте тот, которого народ обожает, на третьем месте тот, которого боится, и на последнем, – которого ненавидит». До недавнего времени у нас умным и нравственно правильным считался автоматически тот, кто начальник. Верность этого суждения раньше не вызывала сомнений. Однако нравственная проблема руководителя сложна и многогранна, требует особого изучения и осмысления. Это касается и органов внутренних дел, т. к. сложная субординационно-иерархическая система подчиненности нанесла свой отпечаток и на нормы нравственной регуляции деятельности начальника.

Новая ситуация в республике выдвинула перед теорией и практикой управления новые требования. В частности, сегодня приоритетными качествами руководителя являются интеллигентность, интеллектуальность, совесть, «априорная доброжелательность», способность грамотно и культурно вести дело, широта духовного кругозора, неприятие лакейства, низкопоклонства, т. е. качества, необходимые для «просвещенного руководителя».

Практика показывает, что, как правило, недостаток моральной культуры у отдельных руководителей ОВД сводит на нет их другие положительные качества, профессиональные знания, служебный опыт, приводит к профессиональной (а по существу нравственной) деформации.

Говоря о нравственной культуре человека, обычно подразумевают его моральный облик. Для руководителя ОВД этого явно недостаточно. Ему важно не только обладать качествами высоконравственного человека, но и владеть приемами, средствами морального воздействия на подчиненных:

уметь выбрать правильный тон речи, использовать свой моральный авторитет, опираясь на мнение коллектива, учитывать его традиции и т. п.

Если же руководитель не владеет приемами морального влияния на подчиненных, то, к примеру, его скромность, тактичность могут трактоваться как слабоволие, а настойчивость — как упрямство. Доверие к человеку, к подчиненному в этом случае может привести к попустительству. Необходимым элементом нравственной культуры руководителя выступает и его способность предвидеть моральные и воспитательные последствия принимаемых решений, а также средств их выполнения. Недооценка этого фактора приводит к возникновению искусственных барьеров между руководителем и подчиненным, деморализует коллектив, подрывает авторитет начальника и, в конечном счете, сказывается на эффективности выполнения служебных задач.

Итак, важнейшим элементом нравственной культуры руководителя является его моральный облик. В то же время моральные качества руководителя следует рассматривать не абстрактно, а в звене: начальник — подчиненный. К *моральным качествам руководителя* относятся:

- требовательность к себе и подчиненным;
- справедливость;
- доверие к подчиненным;
- уважение личного достоинства подчиненного;
- чувство ответственности за коллектив;
- умение владеть собой;
- тактичность, забота о подчиненных, внимание к ним;
- уверенность в себе, настойчивость, твердость;
- чуткость, отзывчивость;
- верность слову, обязательность;
- общительность, простота в общении;
- самокритичность, скромность;
- жизнерадостность, оптимизм, чувство юмора.

Завершающим этапом формирования морального облика руководителя является укрепление и совершенствование его нравственных привычек, устойчивых норм поведения на службе, в быту и общественной жизни, которые упрощают и облегчают работу и поведение руководителя, оптимизируют его общение с другими людьми, стандартизируют взаимоотношения сотрудников в типичных ситуациях. В служебной деятельности руководителя важную роль играют такие привычки и известные в коллективе черты стиля общения с подчиненным, как форма приветствия, степень корректности, доброжелательности или, напротив, жесткости и т. д. Имеют значение и выработанные конкретные и привычные формы обращения к подчиненным (по званию и должности или по имени и отчеству).

Успех деятельности ОВД существенным образом зависит от морально-психологического климата в подразделениях, который во многом зависит от

руководителя. Следует сказать, что состояние морально-психологического климата в ОВД нередко оказывается не на высоте в силу недостаточно развитой нравственной культуры руководителей, что находит свое выражение в:

1) чрезмерном увлечении командными методами, которые, по их мнению, должны «автоматически» регулировать все процессы в коллективе;

2) отставании правовых и нравственных требований от современных требований общества, снижении нравственной ответственности сотрудников за порученное дело;

3) несогласованности между правовыми и моральными средствами воздействия на коллектив: правовую ответственность определяет начальник, нравственную – общественные организации;

4) неумении организовать работу коллектива, увлечении силой наказания, чрезмерной и ненужной опеке.

Изучение практики показывает, что среди *негативных показателей* работы руководителей преобладают:

– недостаточная работа по нравственно-эстетическому воспитанию сотрудников;

– неактивное участие в подборе и расстановке кадров;

– плохое изучение, обобщение и распространение передового опыта;

– живучесть административно-командных методов;

– ожидание директив, разъяснений «сверху»;

– не дифференцированный подход к сотрудникам, без учета особенности несения службы, возраста, образования, жизненного опыта, семейного положения и социально-бытового устройства;

– поверхностное знание своих подчиненных, их запросов и интересов.

Заключение

Следует заметить, что отрицательное общественное мнение коллектива (его части) может сформировать такие стереотипы поведения, как круговая порука, коллективный эгоизм. Именно в данной ситуации попираются нормы морали, принцип социальной справедливости. К крайне отрицательным последствиям как в служебном, так и в моральном плане приводит групповщина. В таких условиях личность старается «не высовываться». Как только она ярко выделяется, ее либо обожествляют, либо «отрубают голову».

Важным показателем морального облика руководителя являются стиль общения, прием подчиненных, граждан, особенности служебной и телефонной беседы. Общение — это сложный процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия и понимания другого человека. Общение выражает не только общественную, но и личную необходимость индивидов друг для друга. Другой человек, партнер в общении, выступает и как важнейший стимулятор собственного развития, совершенствования личностных качеств. Содержанием общения являются научные и житейские

знания и сам человек (его внешность, особенности характера, манера поведения и т. д.).

Литература:

Лекция № 8. СИСТЕМА НРАВСТВЕННОГО ВОСПИТАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОВД

План лекции:

Введение

1. Понятие, сущность и задачи нравственного воспитания.
2. Основные сферы и средства нравственного воспитания сотрудников ОВД.
3. Нравственно-профессиональная деформация.

Заключение

Введение

Деформация — это отступление от изначально верного путем воздействия на объект других факторов.

Многочисленные исследования в области этики и криминологии свидетельствуют о том, что фатальной предопределенности профессиональной деформации для каждого работника не существует. Правомерно говорить о наличии определенного «предела допустимости профессиональной деформации».

Профессиональная деформация — явление объективно существующее и сопутствующее человеку в его профессиональной деятельности. Данный факт уже давно осознан не только в научной, но и в художественно-публицистической литературе. Писатель А. Крон в романе «Бессонница» создает яркий художественный образ этого многоликого явления: участковый врач, подозревающий каждого больного человека в симуляции; учитель в школе, рассматривающий учеников своего класса как потенциально не способных к самостоятельному обучению без его помощи; сотрудник милиции, искренне полагающий, что у каждого «рыльце в пуху».

Гласность, снявшая оградительные шоры и ликвидировавшая запретные зоны для критики, позволила журналистам различных газет и журналов открыто писать о злоупотреблениях властными полномочиями со стороны сотрудников органов внутренних дел, о их бездушном и бюрократически заорганизованном отношении к гражданам.

Вопрос №1. Понятие, сущность и задачи нравственного воспитания

Этики и психологи условно разделяют профессиональную деформацию на *открытую* (видимую, т. е. доступную внешнему наблюдению) и *скрытую* (невидимую). Проявляться они могут одновременно в деятельности, во взаимоотношениях и сознании.

Схематично структура профессиональной деформации выглядит следующим образом.



Определяя профессиональную деформацию как искажение характера и результатов профессиональной деятельности ОВД, следует всегда помнить, что ее первопричиной является деформация сознания.

Нравственность личности — это специфическая форма духовного бытия и деятельности. В личности сотрудника нравственность формируется

не обособленно, а по мере вхождения ее в сферу социальных и правовых отношений. Обособляясь в сфере правовых отношений, сотрудник обретает определенную, отчетливо выраженную индивидуальность. Нравственное сознание существует только в контексте поведения, и судить о нем можно по поступкам людей. Связь нравственности с другими сторонами общественной жизни приводит к моральным противоречиям: межличностным и внутриличностным.

Моральное противоречие есть ситуация, в которой субъект деятельности поставлен перед необходимостью сделать выбор одной из двух взаимоисключающих форм поведения или моральных ценностей.

Свойством морального противоречия является его безусловная альтернативность. В ситуации морального противоречия имеется минимальный выбор из двух возможностей. Поэтому выход из морального противоречия всегда бывает сопряжен с необходимостью отказа от одного блага ради другого или с причинением меньшего зла ради избежания большего. Ареной, на которой разыгрывается драма морального противоречия, является сознание личности. Даже если противоречие разразилось в коллективе, все равно каждый его член должен сам определить свою позицию, мотивировать свою линию поведения в сложившейся ситуации.

Нравственная беспринципность, пассивность и малодушие в ситуации морального противоречия становятся причиной бюрократической волокиты, углубляющей конфликт, мешающей правильному и быстрому решению возникшей проблемы. Распространенным типом морального противоречия является ситуация, в которой субъект деятельности вынужден отдавать предпочтение либо моральному, либо неморальному мотиву. Целенаправленная деятельность сотрудника органов внутренних дел всегда модифицируется под влиянием деятельности других людей. Планирование и управление поведением предполагает умение выдвигать не только близкие, но и далекие цели, подчинять в соответствии со значимостью одни другим, а также способность к систематическому анализу непосредственных результатов и отдаленных последствий деятельности.

В конкретной деятельности сотрудника органов внутренних дел нравственность проявляется во всей совокупности его поступков, поскольку в них всегда имеются моменты сознательности и добровольности. Нравственность берет на себя роль высшего законодателя и судьи, носит «всекомпетентный» характер. Нравственное действие всегда законно, безнравственное — «правовое» формально, а не по существу.

Противоречия, возникающие в деятельности сотрудников органов внутренних дел, вызываются не только сложностью оперативно-служебных задач, но и их внутренним духовным состоянием, уровнем нравственного развития.

Работник органов внутренних дел находится в постоянном контакте с различными категориями лиц, воздействуя, с одной стороны, на их сознание и поведение как представитель власти, а с другой, — сам подвергаясь

обратному воздействию. В первом случае элементы профессиональной деформации возникают вследствие нарушения принципа презумпции невиновности. У сотрудников уголовного розыска и следователей начинает выработываться обвинительная установка: «случайно попасть в полицию человек не может». В данном случае профессиональная деформация инициируется неопытностью оперуполномоченных уголовного розыска и следователей, формальным выполнением своих должностных и властных полномочий. Для этого существуют и объективные причины: психические и физические перегрузки, ненормированность рабочего времени, малый практический стаж работы. Следует сказать, что сегодня значительное число сотрудников МВД Республики Казахстан имеет стаж до 3 лет. Говорить о высокой эффективности их трудовой деятельности не приходится. Именно со стороны данной категории сотрудников чаще всего наблюдается нарушение этических норм.

Более опасна другая форма деформации — целенаправленное и сознательное воздействие объекта профессиональной деятельности на сотрудника органов дел с целью деформировать его психику, образ мыслей и действия.

Опасное деформирующее влияние оказывают социально опасные и нравственно агрессивные элементы: убийцы, насильники, воры, хулиганы, склочники, клеветники, скандалисты, проститутки, сутенеры. Некоторые сотрудники поддаются негативному воздействию со стороны этих лиц, что выражается как в открытых, так и в скрытых формах проявления деформации. Сотрудники наблюдают факты насильственной смерти, физических страданий и моральных переживаний потерпевшего. Длительное воздействие всего этого рано или поздно формирует у сотрудников стереотип хладнокровия или, порой, безразличного отношения к происшедшему. Излишняя эмоциональность личности приводит в данных случаях к сознательному сосредоточению на быстром раскрытии преступления и розыске виновного. Излишняя нервозность и взволнованность только вредят делу. Сотрудник вынужден психологически адаптироваться к обстоятельствам преступления и личности самого преступника.

Формами профессиональной деформации сознания являются:

- бесчувственное, формальное отношение к людям, отсутствие сопереживания, сострадания;
- беспринципность;
- бесчестность, корыстность, бессовестность, безразличие к личности, объекту профессиональной деятельности;
- низкий профессиональный уровень;
- мстительное, злобное, подозрительное отношение к людям;
- неправильное понимание властных полномочий, злоупотребление ими;
- сознательное нарушение основных принципов морали (коллективизма, гуманизма, патриотизма) и ее норм (долга, совести, ответственности, чести, достоинства) и т. д.

Деформация сознания проявляется и в осознании сотрудником смысла и назначения его работы и идеалов жизни. Они могут быть как утопическими («романтика»), так и отчетливо карьеристскими (наличие власти, возможности распоряжаться судьбами людей).

Причины, приводящие к профессиональной деформации, можно разделить на общие, объективные и субъективные.

Общие причины:

– сохраняющиеся пережитки прошлого в сознании и поведении людей. Расстановка кадров по принципу личной преданности, подхалимства и угодничества, родственным связям, протекционизм и взяточничество нанесли и наносят тяжелый урон законности и морали;

– недостатки практической работы. Нарушение принципов социальной справедливости в распределении — уравнивание в зарплате лодыря, отбывающего в РОВД положенные часы в разговорах и «перекурах», и добросовестного сотрудника; внеочередное предоставление квартиры шоферу начальника отдела вместо действительно нуждающегося в жилье. Это приводит к рабской и холопской морали, к убеждению — «с сильным не борись, с имеющими власть не судись»;

– запоздалое разрешение назревших проблем. Разрыв слова и дела, когда на различных уровнях принимаются правильные решения, а на деле — отсталое техническое обеспечение и старые бюрократические методы управления.

Данные причины негативных явлений — внешние условия для проявления профессиональной деформации и не являются ее непосредственными причинами. К числу последних следует отнести противоречия и недостатки, содержащиеся в деятельности органов внутренних дел: ее организации, управлении, характере профессиональной подготовки сотрудников, особенностях воспитательной работы и морально-психологическом климате.

Среди **объективных причин** можно отметить:

1. Специфичность самой профессиональной деятельности, физические и психические перегрузки, негативные последствия конфликтных и экстремальных ситуаций, таящих опасность для жизни и здоровья, дефицит отпущенного времени.
2. Постоянный контакт с преступной средой, чрезвычайно агрессивной в последнее время. Негативное, отрицательное и растлевающее влияние преступника на сотрудника.
3. Отрицательное влияние товарищей по работе, допускающих злоупотребления властными полномочиями, формализм и равнодушие к людям, халатное отношение к служебным обязанностям.
4. Ошибки в подборе, расстановке и воспитании кадров.
5. Отсутствие систематического и действенного контроля со стороны руководства и непосредственного начальника за деятельностью сотрудника.

6. Просчеты в воспитании работника. Неприятие индивидуальных форм этой работы либо формальное ее выполнение.

К **субъективным причинам** следует отнести:

1. Низкий служебно-профессиональный уровень и нежелание совершенствовать профессиональные качества (самоуспокоенность, снижение самооценки, переоценка своего профессионального опыта).
2. Неблагоприятный морально-психологический климат в коллективе, отсутствие единства интересов личности и коллектива.
3. Недостаточная развитость морально-деловых и волевых качеств сотрудника.
4. Психологическая неподготовленность к работе, отсутствие навыков и умений контролировать свое поведение.
5. Неумение отделять интересы дела от интересов карьеры, склонность к корпоративности, групповщине.

Данные причины взаимно дополняют друг друга, и это деление чисто условно.

Кроме отмеченных объективных и субъективных причин можно выделить и **группу юридических, экономических, социально-психологических, интеллектуальных факторов**, ускоряющих или «замедляющих» наступление профессиональной деформации.

1. Юридические:

- несоответствие уголовно-процессуального законодательства состоянию общества;
- отсутствие юридических гарантий, ограждающих сотрудников органов внутренних дел от противозаконных приказов и указаний начальников;
- недостаточная урегулированность оперативно-розыскной работы.

2. Экономические:

- «уравниловка» в оплате;
- неэффективность «потолочных» званий;
- недостаточная техническая оснащенность (ЭВМ, компьютерной техникой, автотранспортом и т. д.).

3. Социально-психологические:

- социальная, групповая, национальная нетерпимость;
- тщеславие и карьеризм;
- грубость и неуравновешенность руководителей;
- излишняя самоуверенность;
- низкий самоконтроль.

4. Интеллектуальные:

- низкий уровень профессиональных знаний;
- недостаточный уровень правовой и общей культуры;
- недостатки в воспитании и самовоспитании.

Комплекс причин, обуславливающих изменение деятельности сотрудников органов внутренних дел, может привести сначала к недобросовестному

выполнению своих служебных обязанностей, затем — к профессиональной деформации, а в некоторых случаях — к деградации личности.

1. Основные сферы и средства нравственного воспитания сотрудников ОВД.

Профессиональная деформация — это прежде всего деформация нравственная. В профилактике данного явления значительное место занимает правильно организуемая система комплексного воспитания сотрудников. Профилактика профессиональной деформации предусматривает не только учет причин ее возникновения, открытую и скрытую формы проявления, но и целенаправленное и непрерывное воспитательное воздействие.

Воспитательный процесс должен быть тесно связан с жизненными и социальными проблемами общества, органов внутренних дел. Человека нельзя воспитывать «по частям». Каждое направление воспитательной работы (профессиональное, нравственное и эстетическое) имеет свои задачи, располагает особыми организационными формами и способами использования воспитательных средств. В рамках общего процесса воспитания сотрудников органов внутренних дел необходимы согласованность, единство этих направлений. Комплексный подход в вопросах воспитания (обозначающий связь, соединение) — один из определяющих принципов профессионального, нравственного и эстетического воспитания сотрудников органов внутренних дел.

Воспитывать — не значит только прочитать лекцию, даже очень интересную, и думать, что мероприятие проведено, дело сделано. Все гораздо сложнее. Воспитывает вся реальная жизнь, практика деятельности органов внутренних дел. Даже плохо проведенное мероприятие тоже воспитывает.

Основополагающим принципом нравственного воспитания является принцип связи с практикой. Проблема нравственного воспитания усложняется тем, что оно касается сферы чувств, вкусов, привычек. Всякий вид общественной деятельности, любая сфера жизни имеют свои, каждый раз конкретные возможности нравственного воспитания.

Из всей совокупности внешних влияний и воздействий ведущая роль в нравственном развитии личности принадлежит общественным требованиям, которые выступают в виде вполне конкретных обязанностей, возложенных на человека обществом. Эти требования выражают объективную необходимость общественного развития, сами находятся в процессе изменения и развития. До личности они доводятся различными путями, в том числе путем этического просвещения и непосредственного общения с другими людьми.

Следует отметить, что, к сожалению, проблемы нравственного воспитания для сотрудников органов внутренних дел не стали приоритетными. Поэтому на них должно быть обращено особое внимание при подготовке высококвалифицированных специалистов.

Сегодня налицо общественная и внутринаучная потребность в интеграции многоплановости картин воспитательного феномена с последующим их синтезом. Научная литература предлагает два подхода. Первый связан с формированием междисциплинарных комплексов знания о воспитании. Педагогическая этика более последовательно исследует сквозной и синтетический комплекс педагогического познания закономерностей воспитательной деятельности и ее нормативно-ценностной регуляции – кем бы она ни проводилась и где бы ни велась.

При втором подходе делается ставка на накопление и развитие философских представлений о человеке, его формировании и воспитании. Чаще употребляется выражение «философия воспитания».

Нравственное воспитание — систематическое и целенаправленное воздействие на сознание и поведение сотрудников, соответствующее требованиям его профессиональной деятельности.

К основным методам и средствам нравственного воспитания относятся:

- 1) убеждение;
- 2) моральное осуждение и одобрение;
- 3) положительный пример;
- 4) критика и самокритика.

Убеждение строится на принципе эмоционально-психического влияния на человека. Цель этого метода — утвердить разумность правильного морального поведения. Здесь используются различные способы передачи этических знаний: лекции, беседы, диспуты, доклады, собрания и т. д. *Метод морального осуждения и одобрения* основывается на общем методе наказания и поощрения и обращен к нравственному сознанию личности. Набор средств морального поощрения и наказания достаточно широк: от высказываний удовлетворенности действиями личности до всеобщего почета и признательности; от неудовлетворенности до полного бойкота как крайней меры наказания. В применении данного метода руководителям любого ранга надо быть предельно осторожными. Сотрудник, которого чрезмерно захваливают, начинает страдать повышенным самомнением, желанием за хороший поступок непременно получить одобрение, но если действия сотрудника остаются без оценки, появляется обида, которая при определенных условиях может перерасти в мстительность.

Воспитательная сила *положительного примера* состоит в том, что он выполняет своеобразную роль идеала, образца личности и нравственного поведения.

Метод *критики и самокритики* выступает как единый механизм самоотчета, самооценки и самокоррекции поведения. Необходимость сознательного контроля над собой возрастает при повышении общественной и личной значимости поступка.

Морально-волевою закалку сотрудники могут получить в процессе подготовки к выполнению служебно-оперативных задач. Этому способствуют правдивое разъяснение форм, методов и особенностей ведения

оперативных действий по борьбе с преступностью, демонстрация возможных последствий катастроф с исполнением различных наглядных пособий, действующих макетов, муляжей, воспроизведением звуков и т. д.

Разумеется, морально-волевые качества не формируются даже несколькими специальными занятиями или выполнением отдельных служебно-оперативных задач. Для этого нужна продуманная организация всего учебного процесса и воспитательной работы.

В нравственном воспитании работников органов внутренних дел значительное место занимает пропаганда их деятельности, героических поступков.

Большую пользу нравственному воспитанию принесет *институт общественного мнения*, который следует создать во всех райотделах. Структурное построение его может быть различным, но главным и обязательным должно быть участие широкой общественности.

Вопрос № 2. Нравственно-профессиональная деформация

Нравственное воспитание способствует преодолению профессиональной деформации. Основными направлениями данной работы являются:

1. Формирование у сотрудников нравственных убеждений и волевых качеств.
2. Воспитание чувства критики и самокритики.
3. Воспитание психологического иммунитета против воздействия преступного мира.
4. Личный (положительный) пример на службе и в быту.
5. Умелое сочетание мер принуждения и убеждения в процессе воспитательного воздействия на подчиненных.
6. Создание здорового морально-психологического климата в коллективе.
7. Совершенствование взаимоотношений между членами коллектива, руководителями и подчиненными путем развития товарищеского сотрудничества и взаимопомощи.

Ниже предлагается ряд **практических рекомендаций** для начальников подразделений органов внутренних дел как должностных лиц, непосредственно отвечающих за профилактику профессиональной деформации сотрудников.

1. В сфере организации профессиональной деятельности:

1. Подбор личного состава из числа сотрудников, желающих работать и любящих работу в данном отделении.
2. Постановка реальных задач – промежуточной и конечной, главной и подчиненной, принятие всех мер по выполнению их в срок.
3. Формирование навыков вести целеустремленную индивидуальную воспитательную работу с гражданами, лицами из числа ранее судимых, а также иных лиц, подпадающих под сферу деятельности работников ОВД.
4. Привитие сотрудникам умения общаться с людьми, находить общие интересы, психологически на них влиять.

5. Поощрение у подчиненных творческого мышления, нестандартного подхода к каждому событию, разрешения проблем с использованием передовой науки и практики.

6. Привитие подчиненным умения подвергнуть работу самоанализу и самоконтролю.

7. Обучение конкретным приемам психологического воздействия на других лиц, психологическая подготовка оперативного работника к конфликтным и стрессовым ситуациям.

8. Развитие у сотрудников физической силы и выносливости.

2. В сфере воспитательной работы:

1. Формирование у сотрудников научного мировоззрения, нравственно-правовых убеждений, идейно-политических и волевых качеств.

2. Воспитание чувства критики и самокритики.

3. Воспитание силы воли и характера сотрудников.

4. Воспитание психологического иммунитета против воздействия со стороны преступного мира, резистентности и устойчивости.

5. Оказание воздействия личным примером в службе и в быту.

6. Умелое сочетание в процессе воспитательного воздействия на подчиненных мер принуждения и убеждения.

7. Создание здорового морально-психологического климата в коллективе.

8. Целенаправленное и систематическое воздействие на внеслужебную деятельность подчиненных, забота об их досуге и быте.

3. В сфере формирования нравственно-психологического климата:

1. Создание условий, ускоряющих адаптацию молодых и вновь прибывших сотрудников.

2. Систематический сбор и оценка социально-психологической информации о подчиненных (неформальное лидерство, психологическая атмосфера и т. д.).

3. Совершенствование взаимоотношений между членами коллектива, руководителями и подчиненными путем развития товарищеского сотрудничества и взаимопомощи.

4. Совершенствование системы информирования сотрудников о ближайших и перспективных целях и задачах, стоящих перед коллективом.

5. Эффективное использование общественного мнения коллектива.

6. Гласное и открытое решение вопросов материального и морального поощрения отличившихся сотрудников.

7. Изучение, закрепление и развитие положительных традиций профессиональной деятельности.

8. Подбор, расстановка сотрудников с учетом их индивидуальных особенностей и психологической совместимости.

Заключение

Немаловажное значение в деятельности правоохранительных органов сегодня имеют и проблемы, связанные с тенденциями и структурой

преступного и противоправного поведения. Этот аспект практически не затрагивался нами, хотя профессиональная деформация у сотрудников органов внутренних дел, конечно, инициируется состоянием и характером криминогенного поведения, уровнем развития правовой культуры граждан, степенью результативности и эффективности борьбы с антиобщественными проявлениями. Не случайно факты коррумпированности отдельных звеньев правоохранительной системы разлагающе действовали на рядовых сотрудников, вселяли неуверенность и пассивность, психологию «с сильными мира не борись», приспособленчества и карьеризма.

Не случайна, очевидно, неоднозначная реакция на происходящие в обществе процессы гуманизации деятельности правоохранительных органов, когда наряду с признанием общественностью целесообразности декриминализации уголовной политики (отмены исключительной меры наказания), существуют и альтернативные подходы, требования усилить уголовную репрессию как метод борьбы с противоправным поведением.

В этих условиях сотрудникам органов внутренних дел крайне важно противостоять как популистским настроениям на «закручивание гаек», так и либерально-романтическим взглядам, что, дескать, чем больше демократии, не стесненной законом и правилами морали, тем больше порядка в обществе.

Нельзя не отметить и возникновение совершенно необычных для нашего общества ранее межнациональных столкновений, рост экстремальных и конфликтных ситуаций на межконфессиональной основе. Полиция, чья функциональная обязанность состоит в охране общественного порядка и обеспечении гарантий общественной безопасности граждан, не может и не должна использоваться в качестве репрессивной силы для разрешения политических разногласий и конфликтов. Ее задача — быть гарантом социального согласия на основе безупречного выполнения закона как гражданами, так и сотрудниками органов внутренних дел.

Эти и другие вопросы заслуживают специального изучения, поскольку предупреждение профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел сегодня «переросло» границы узковедомственной проблемы и представляет общегражданский интерес в качестве проблемы, от решения которой зависит гражданский мир и общественное согласие людей.

1. Вигуру, К. Деонтология государственной службы / К. Вигуру. М. : Посольство Франции в РФ, 2003.
2. Bentham, J. Deontology or science of morality / J. Bentham. L. ; Edinburgh, 1834. 3.
3. Покровский, П. А. Бентам и его время / П. А. Покровский // Зап. юрид. фак. Император. Петроград. ун-та. СПб., 1916. Вып. III.
4. Вигуру, К. Деонтология государственной службы / К. Вигуру. М. : Посольство Франции в РФ, 2003.

5. Скакун О. Ф., Овчаренко И. Н. Юридическая деонтология. — Х. Основа, 1. Алексеев С. С. Общая теория права. Т. 1. М.: Юридическая литература, 1981. — 360 с.
6. Актуальные проблемы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел. (По материалам научно-практической конференции). М.: Академия МВД России, 1992. — 127 с.
7. Юридическая деонтология и сферы ее распространения - Деонтологические нормы и кодексы как нормативно-ориентирующий социальный институт. Эл.адрес <http://www.madrace.ru>.