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

Кафедра философии, психологии и гуманитарных дисциплин

Профессиональная этика и служебный этикет

Часть 1

Учебное пособие

Екатеринбург
2025

ББК 87.752
П841

Профессиональная этика и служебный этикет: *учебное пособие* / под ред. С. О. Хилюк. – Екатеринбург: Уральский юридический институт МВД России, 2025. – Ч. 1. – 114 с.

П841

ISBN 978-5-907866-97-3 (ч. 1)
ISBN 978-5-907866-98-0

Авторский коллектив

С. О. Хилюк, к.пед.н. – введение, темы 5, 8;
Е. В. Пенионжек, к.филос.н., доцент – темы 1 (в соавт.), 2, 3, 7, 9; заключение;
О. С. Мантуров, к.филос.н. – тема 6;
К. А. Шпека, к.филос.н. – тема 1 (в соавт.);
В. А. Медведев, к.филос.н., доцент – тема 4

Рецензенты: **З. Р. Мансурова,** доцент кафедры педагогики и психологии в деятельности сотрудников органов внутренних дел Уфимского юридического института МВД России, кандидат медицинских наук;
Н. В. Прокопцева, начальник кафедры психологии и педагогики Дальневосточного юридического института МВД России им. И. Ф. Шилова, кандидат педагогических наук, доцент

В учебном пособии рассматриваются аспекты этического знания; анализируются вопросы этики как философской науки о морали; раскрываются категории профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел; дается характеристика особенностей профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел. Особое внимание уделено основаниям морального выбора в поведении и деятельности сотрудников органов внутренних дел, нравственных отношений в служебном коллективе.

Издание предназначено для профессорско-преподавательского состава, курсантов и слушателей образовательных организаций системы МВД России, обучающихся по специальности 40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности; направлению подготовки 40.03.02 Обеспечение законности и правопорядка.

Обсуждено на заседании кафедры философии, психологии и гуманитарных дисциплин УрЮИ МВД России (протокол № 1 от 15 января 2025 г.).

Рекомендовано к использованию в образовательном процессе методическим советом УрЮИ МВД России (протокол № 8 от 17 февраля 2025 г.).

ISBN 978-5-907866-97-3 (ч. 1) ББК 87.752
ISBN 978-5-907866-98-0

© С. О. Хилюк, Е. В. Пенионжек, О. С. Мантуров, К. А. Шпека, В. А. Медведев, 2025
© Уральский юридический институт МВД России, 2025

Введение

Актуальность вопросов, представленных в данном учебном пособии, обусловлена тем, что изучение учебной дисциплины «Профессиональная этика и служебный этикет» призвано сформировать у будущих юристов и экономистов комплекс знаний, содействующих верному исполнению служебного долга. Знания этики, используемые в деятельности сотрудников органов внутренних дел, способствуют гармонизации отношений в современном российском обществе. В настоящее время востребованы креативно мыслящие сотрудники, умеющие творчески решать профессиональные задачи в сфере правоохранительной и правоприменительной деятельности. Это возможно во многом на основе четких и системных знаний об этике и этикете, умения и навыков реализовывать эти теоретические знания в практической деятельности.

В учебном пособии представлены результаты анализа современных этических проблем, с которыми сталкиваются сотрудники органов внутренних дел в процессе ежедневного взаимодействия с различными категориями граждан, внутри служебных коллективов и в процессе взаимодействия с руководящим составом.

На основе выявленных проблем и противоречий в учебном пособии дано теоретическое обоснование профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел, сформулирована роль морали и нравственности в современном обществе и в деятельности сотрудников полиции, определены и раскрыты этические категории, которые являются фундаментальными в формировании нравственного облика сотрудников ОВД. Также рассмотрены основные проблемы взаимоотношений в служебном коллективе, такие как низкий уровень морально-психологического климата, отсутствие динамики развития коллектива, а также конфликты в коллективе.

Учебное пособие «Профессиональная этика и служебный этикет» позволит повысить эффективность формирования нравственного облика сотрудников полиции, а также позволит сформировать следующие компетенции:

– способность применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия;

– способность на основе анализа основных этапов и закономерностей исторического развития Российского государства, его места и роли в контексте всеобщей истории формировать устойчивые внутренние мотивы профессионально-служебной деятельности, базирующиеся на гражданской позиции, патриотизме, ответственном отношении к выполнению профессионального долга;

– способность анализировать мировоззренческие, социальные и личностно-значимые проблемы в целях формирования ценностных, этических основ профессионально-служебной деятельности;

– способность выполнять должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства при соблюдении норм права и нетерпимости к противоправному поведению;

– способность осуществлять с позиции профессиональной этики и морали выбор норм поведения в конкретных служебных ситуациях; давать нравственную оценку коррупционным проявлениям и другим нарушениям норм профессиональной этики; взаимодействовать с гражданами с учетом этнокультурных и конфессиональных

различий; соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессиональной служебной деятельности, нормы и правила служебного этикета;

– способность осуществлять профессиональную коммуникацию, психологически правильно строить общение с коллегами в служебном коллективе и с различными категориями граждан, применять приемы установления и поддержания психологического контакта, применять способы предотвращения и позитивного разрешения конфликтов, вести переговоры, применять приемы психологического воздействия.

Учебное пособие предназначено для преподавателей, адъюнктов, курсантов, слушателей образовательных организаций системы МВД России, руководителей структурных подразделений и сотрудников кадровых подразделений органов внутренних дел, а также для интересующихся профессионально-этическим знанием и проблемами профессионального, духовно-нравственного и этического воспитания в целом.

ТЕМА 1. ЭТИКА КАК ФИЛОСОФСКАЯ НАУКА О МОРАЛИ

1. *Предмет этического знания.*
2. *История этики.*
3. *Структура морали.*

1. Предмет этического знания

Слово этика, употребляемое сегодня в философском обороте, происходит от греческого ethos, что в переводе означает «обычай, нравы». В настоящее время этика – это самостоятельная особая философская дисциплина со своим понятийным аппаратом, четкой структурой и предметом. *Этика* представляет собой одну из научных отраслей философского знания со своим особым предметом познания, который позволяет определить ее границы в рамках более широкого круга философских вопросов о взаимосвязи морали и нравственности. *Предметом этики* является мораль, которая представляет собой одну из форм общественного сознания в виде общераспространенных среди людей того или иного общества представлений о добре и зле, соответственно, хорошем и плохом в поступках людей с точки зрения их общественной значимости.

Мораль как одна из форм общественного сознания понимается в качестве совокупности идей, ценностей, правил, определяющих представления и убеждения представителей конкретного общества о должном поведении с точки зрения соответствия их идеалам добра. Поэтому, прежде всего, этика рассматривает содержание такого ключевого для морали понятия, как добро. В связи с этим проводится грань между моралью и нравственностью. Чаще всего в этике под моралью понимают устойчивую совокупность норм и принципов, которые продолжают существовать в форме идеалов вне зависимости от исторических перипетий общественного развития. В определенные исторические эпохи эти идеалы могут предаваться забвению, но, тем не менее, они продолжают свое существование как часть всего накопленного обществом опыта, представляющего собой одну из форм самосознания человечества. *Нравственность* – это нормы и принципы поведения в широкой сети общественных отношений, чаще продиктованные корпоративными либо индивидуальными интересами. Поэтому нравственность правонарушителя во многом отличается от нравственности добропорядочного гражданина. Так в коллективе законопослушных людей и в преступном сообществе существуют свои нравы. Таким образом, нравственность отличается от морали большей степенью корпоративности и субъективности. Она во многом обусловлена конкретно-историческими и социально-групповыми условиями, в рамках которых находятся моральные ценности.

Структура этики как науки выглядит следующим образом[1]:

1. История этики рассматривает исторические вехи становления этики, раскрывает причины своеобразия морали той или иной эпохи.

2. Теория морали направлена на осмысление содержания ключевых этических понятий: мораль, добро, добродетель, нравственность, честь, достоинство, совесть, ответственность и т. д. и вскрывает закономерности развития морали.

[1] Деление этики как науки здесь произведено на основе учебно-методического пособия В. Т. Боронниковой (Этика: учебно-методическое пособие / сост. В. Т. Боронникова. – Минск: БГАТУ, 2009. – 100 с.).

3. Нормативная этика теоретически обосновывает нормы этического поведения, обосновывает необходимость этических правил.

4. Прикладная этика разрабатывает и систематизирует конкретные этические правила поведения применительно к конкретным сферам жизнедеятельности или к условиям осуществления той или иной профессиональной деятельности.

Для сотрудников органов внутренних дел одинаково важна значимость всех структурных элементов этического знания: история этики устанавливает координаты понимания развития этических требований, теория морали указывает на ведущие трактовки добра и зла, актуальные для настоящего, нормативная этика важна для нормотворческой стороны правоохранительной и правоприменительной деятельности, а прикладная этика формирует коррективы восприятия аспектов социальной значимости профессии и гордости за совершенствование профессиональных достижений.

2. История этики

Впервые в виде философского понятия термин этика употребил *Аристотель* в своем труде «Никомахова этика». Древнегреческий мыслитель под этикой понимал практическую философию, т. е. такой раздел философии, который позволяет человеку перейти от теоретических рассуждений к насущным вопросам совместной жизнедеятельности с другими людьми с точки зрения гармонизации общественной жизни. Иначе говоря, она являла собой, в представлении Аристотеля, систему общих правил (принципов) поведения человека в обществе, т. е. по отношению к другим. Эта система принципов базируется на определенных представлениях о самом бытии (онтологии), а также на теории познания бытия (гносеологии), которая позволяет определить границы познания и дать теоретический инструментарий человеку для определения оснований принципов морали в той степени, в которой человек способен познать бытие в том или ином историческом промежутке времени. Так, А античности основанием морали являлся космос равно разумная природа, а в Средние века – уже бог. Что касается Нового времени, то таковым основанием уже считался человек (его разум) как особое существо, способное познавать и преобразовывать мир в соответствии со своими представлениями о нем.

Хотя Аристотель был первым, кто теоретически систематизировал этические идеи, сама этическая проблематика как круг вопросов о морали, зарождается гораздо раньше. Следует иметь в виду, что мораль как форма общественного сознания появилась раньше этики. Палеонтология позволяет говорить, что уже *в первобытном обществе* существовали представления о добре и зле, соответственно, о должном поведении по отношению к члену своего коллектива. Так, были найдены останки древних людей, которые свидетельствуют о том, что после полученных увечий о них долгое время заботились. С появлением первых цивилизаций древние представления о морали, в частности ценность человека как свободной личности, входят в систему кодифицированного права. В этой связи стоит упомянуть принцип талиона (воздаяние равным), отраженный в законах Хаммурапи. Тогда моральные представления имели религиозную и мифологическую форму, поэтому не являлись предметом осмысления – воспринимались как само собой разумеющееся.

Ситуация изменилась с развитием полисной демократии в Древней Греции, когда произошло отделение умственного труда от физического, поэтому человек смог направить свой умственный взор на явления окружающего мира, а впоследствии и на

самого себя. Первой исторической вехой становления этики стала моральная сентенция (нравоучительное высказывание-тезис) древних греков: «Живи в соответствии с природой». Природа тогда ассоциировалась с космосом, который означал мировую гармонию, а эмпирическим проявлением этой гармонии являлась пропорция, как равновесие неравных частей. Соответственно, и этическим принципом (основополагающей идеей) на заре становления этики считалась мера во всем, в том числе и в поведении относительно другого человека. Широко известно высказывание одного из семи древнегреческих *мудрецов*: «Мера то, о чем пожалеть не придется». Таким образом, уже изначально, с момента своего зарождения, этика представляла собой прикладную, а соответственно, практически значимую часть философского знания, т. к. позволяла обосновать должное поведение в качестве необходимого условия гармонизации человеческих отношений.

Как нетрудно заметить, в таких тезисах содержится по большому счету утилитарный смысл, что впоследствии (примерно в 5–4 вв. до н.э.) привело к крайностям во взглядах софистов. Они считали, что смыслы явлениям природы и общества дарует человеческий разум, поэтому в мире нет ничего устойчивого, в том числе и этических принципов, а все определяется исключительно утилитарными потребностями человека в определенной жизненной ситуации. В связи с этим воспроизведем высказывание *Протагора*: «Человек – мера всех вещей». Разумеется, такая этическая предпосылка к оценке всех человеческих отношений приводила к полной моральной беспринципности, что ведет только к дестабилизации общественных отношений.

Ситуация изменилась с появлением учения *Сократа* (469–399 гг. до н.э.), которому суждено было войти в историю в качестве символа моральной принципиальности в результате мученической смерти. Основная заслуга Сократа – это теоретическое обоснование объективного, не зависящего от личных целей существования высшей моральной ценности – добра (блага), которое он считал таковым вне зависимости от наличия его утилитарной значимости (полезности на практике). Таким образом, начиная с Сократа можно говорить об оформлении этической проблематики или, иначе, предмета этики – морали. Понимание блага как всеобщей объективно существующей цели приобрело ключевое значение для всей последующей античной философии.

Средневековый период становления этики характеризуется появлением принципиально новой идеи – греховности человеческой природы, т. е. ее несовершенства по сравнению с источником всего мирозданья, каковым считался бог, сотворивший природу и человека из ничего. Из этой идеи креационизма вытекало учение о всеобщем неравенстве, заложенном богом в его творении. Это неравенство наблюдалось средневековыми умами повсюду, как в природе, так и духовной сфере. Наиболее ярко это учение отразилось в произведениях *Дионисия Ареопагита* «О небесной иерархии» и «О церковной иерархии», а также в доказательстве бытия бога от степеней совершенства, созданного *Фомой Аквинским*. Достижение же всеобщего блага как универсального морального принципа мыслилось возможным через этику смирения с социальной ролью, которая отведена человеку фактом его рождения в том или ином сословии. Преодолеть неравенство человек мог только путем усиленной молитвы, которая представляла собой своеобразное средство познания причин своего несовершенства (греховности), позволяющее достичь мистического экстаза, т. е. единения с богом. Эта идея, что бог обнаруживает себя в человеке, свойственная

христианской этике, впоследствии привела к появлению идей гуманизма, рассматривающего человека как высшую ценность, т. к. только он способен к добродетели.

Этика эпохи Нового времени рассматривает человека прежде всего как тот элемент мироздания, который обладает особой ценностью, так как сосредотачивает в себе наиболее значимые качества с точки зрения общественных отношений: способность познавать и преобразовывать окружающий мир, совершенствуя тем самым ойкумену обитания человечества. Именно в этот период появляются идеи прогресса и естественных прав человека в учении *Т. Гоббса*. На смену концепции иерархичности бытия приходит идеал всеобщего равенства и свободы *Ж.-Ж. Руссо*. В этот период зарождаются идеи либерализма, которые впоследствии находят свое воплощение в практике парламентаризма и в юридическом закреплении таких понятий, как честь и достоинство личности.

Особую роль в становлении этики в эпоху Нового времени сыграл *И. Кант*. Поставив в качестве ключевой философской проблемы вопрос о познании, он приходит к важному для этики выводу, что моральные нормы и принципы выводимы только из человеческого разума. Соответственно, человек способен преодолеть внешнюю необходимость, обусловленную в этическом смысле, прежде всего, эгоистическим давлением социального окружения, посредством соблюдения правил морального долга, которые предписывает внешним обстоятельствам наш разум. Поэтому, сколь ни парадоксальным кажется вывод И. Канта, моральный человек – свободно действующее существо, т. к. его поведение, общественно значимое действие обусловлено не внешними обстоятельствами, а его убеждениями на основе осознания того, что такое добро и добродетель.

Современные тенденции в развитии этического знания характеризуются усилением региональных компонентов в этических поисках трактовки понимания морали и нравственности. Культура Севера и Юга, Запада и Востока формирует различные туннели трансляции ценностей этического характера. Несмотря на естественное влияние природных сил, специфический способ существования человечества подвергается процессу социокультурных изменений вследствие самодвижения всего человечества. Такое самоизменение – это всегда прогрессивное развитие системы культурных ценностей и служит в соответствии с определенными целями социума, чтобы придать огранку символам морали и нравственности. Все эти факторы опосредуют саморазвитие культуры не столько в зависимости от внешних причин, сколько от внутренних, которые складываются и разворачиваются, как правило, в пределах региона. Поэтому общество в виде именно этнических общностей определенного региона влияет на развитие системы культурных ценностей в рамках географического ареала.

Исторически на планете Земля сложились четыре крупных образования регионального характера, отличающиеся своеобразным пространственным и временным характером бытования этически ценностного, а именно: Запад и Восток, Север и Юг. К миру Запада относятся европейские страны и Северная Америка, к Востоку – азиатские государственные образования. Южной считается специфическая культура африканского континента, Северной культурой – мир ценностей такого огромного государства, как Россия и прилегающих к ней государств, например, Беларуси. Разумеется, региональные культурные образования не имеют однородных и четких ценностных оболочек, образ жизни граждан даже находящихся рядом друг с другом

государств зачастую существенно отличен, равно как и моральные установки. При этом Западная культура при всей неоднородности характеризуется вертикалью религиозного миропредставления, а еще более неоднородная культура Востока – горизонтальным расположением ценностно значимого, в том числе в сфере этики.

Причинами возникновения различий между региональными типами культуры являются: во-первых, разница в природных условиях, во-вторых, различие в динамике социально-экономического развития и, в-третьих, различный характер межкультурных контактов. Так, в одном регионе климат резко меняется в течение суток, в другом – почти не изменяется в течение сезона. Один регион характеризуется изобилием природных ресурсов, другие – почти отсутствием. Также некоторые регионы весьма обширны по территории, другие скованы жесткими рамками территориальных образований. Одновременно с этим один регион «настроен» на постоянный синтез этнических культур, а другие – приветствуют замкнутость.

Избегая сравнения этически ценностного в различных региональных типах, таким образом настаивая на их самобытности и, значит, самодостаточности, необходимо отметить, что этические ценности выделяются благодаря рефлексии самих народов, населяющих тот или иной регион. Такое отражение ценностно значимого в рамках самоидентичности в некоторых регионах достаточно развито, а в некоторых не является самоцелью. Анализ региональных типов культуры достаточно затруднителен. Тем более, что мир Севера и мир Юга, во-первых, заявили о себе достаточно недавно, а во-вторых, принципиально не выдвигают противоположных ценностных ориентаций.

Если предпринять попытку охарактеризовать культуру Запада, то можно выделить следующие базовые ценности этики. Мировоззрение человека нацелено на познание внешнего, человек стремится активно воздействовать на окружающую его среду, утверждая лишь собственную значимость. Западная культура утверждает идею бытия, стремясь постичь и четко сформулировать истинное знание в доступных, а значит, убеждающих, языковых конструкциях. Этически ценностное видится как идея, производящая конкретику вещей последовательно и логически стройно. Приоритетными этическими ценностями являются утилитаризм, активность, либерализм.

Восточные ценности выражают значимость внутренней, духовной жизни человека, выстраивают стратегию самоизоляции человека от внешнего, настаивают на пассивном подчинении человека всеобщей силе жизни, «бесчеловечному» божеству, коррелирующему с идеей небытия. Ценность молчания, погружения в себя характеризует истинность знания, выражаемую не в словах, а в образах. Культура Востока практична, но при этом ориентирована на привнесение в жизнь возвышенного, изящного. Символичность ценностного Востока характеризует недосказанность, отсутствие жесткого реализма, условность образов. Доминирующую роль играют этические ценности созерцательности, консерватизма, аскетизма, интроверсии, замкнутости, скрытности, сдержанности и конформизма – желания быть как все, безличного выражения чувств. Все эти ценности базируются на традиционности восточной культуры, что проявляется даже в финансово-хозяйственной деятельности, подчиненной рамкам религиозного характера или бытовым условностям.

Интересны выраженные синтетичным искусством этические ценности восточного мира. Автор художественного произведения не старается ясно и четко заявить о

своей позиции. Театр и кино демонстрируют видения, рождающиеся в воображении героя, могут отсутствовать декорации, так как время и место обозначаются мелодиями, определенное значение могут иметь позы, жестикуляция, грим актеров, женские роли исполняются мужчинами. При этом огромное значение играет яркое декорирование, тщательная проработка деталей. В живописи отсутствует как прямая, так и обратная перспектива, отсутствует четкое выделение центра. В литературных текстах не принято употреблять личные местоимения, глаголы, определяющие признаки субъекта.

Что касается мира Северной культуры, то надо признать обособление и самостоятельную рефлексивность этого культурного образования как недавно заявившую о себе конкретно, но известную во многих дискуссиях нестяжателей и иосифлян, западников и славянофилов. Мир этических ценностей России многообразен по самым разным параметрам. И сведение воедино всех этих составляющих связано не с религиозным мировосприятием, а с государственностью России. В отличие от иных региональных образований, где доминирующую роль играют религия и философия и, как следствие, наука, Россия ориентируется на политико-правовые конструкции, основывающиеся во многом на мифах и выражаемые в искусстве. Поэтому этически ценностное мира Севера выражается в образности и чувственно постигаемо в качестве традиционных ориентиров.

Этические ценности Северной культуры сосредоточены в самом крупном территориальном образовании, занимающем одну шестую часть суши, при этом многие районы достаточно малолюдны. Северная культура ориентируется на самодостаточность, которая сама по себе демонстрируется во многом стихийно. Ценности мира Севера однозначно воспроизводят образ жизни Запада, но имеют специфический колорит в связи с постоянным соприкосновением с миром Востока. Это соприкосновение не является противоборством, но характеризуется достаточно «теплым, дружеским» климатом отношений.

С другой стороны, Юг как понятие социокультурного мира характеризуется ярко выраженным стремлением к обширности миграционных потоков вследствие религиозно-этических трансформаций, принятием ислама. Действительно, жители африканского континента, где доминирует принадлежность к исламу, стремятся к освоению миграционных потоков в различных направлениях. Жители Океании, Меланезии в меньшей степени настроены на перемещение, но, тем не менее, эти народы имеют общие характеристики. Специфические природные условия, теплый климат, позволяющие в течение тысячелетий отказываться от развития материального производства, требовали трансляции из поколения в поколение одного и того же набора этических ценностей. Хозяйственные традиции, приспособленные к естественной среде, ограничивались собирательством и охотой, формируя примитивное в материальном плане, но развитое духовно в религиозном и художественном плане общество. При этом национальное самосознание не требовало широкомасштабного утверждения ценностного, что привело к застойному положению культуры Юга.

В настоящее время культура Юга активно заявляет о своей самобытности, что определяется влиянием исламизации населения стран Юга. Тем не менее, сохраняются очаги языческих верований и архаических религий. Этически ценностное для африканцев связано со страстным выражением эмоций, что ярче всего демонстрирует искусство танца, музыки, а также живопись и скульптура и даже техника и ритми-

ка спортсменов. Также магическая символика пронизывает все формы искусства, что можно увидеть даже в таких популярных в Европе сегодня музыкальных направлениях, как джаз, блюз, ска, регги, диско, калипсо. Все эти направления стремятся показать, что мир можно познать не посредством рационального мышления, но эмоционально, посредством сферы чувств, воспроизводя ритмы природного и, если взглянуть шире, самого космоса.

Региональная типологизация культуры показывает, насколько взаимовлияют генетически родственные по пространственным и временным параметрам этические ценностия. Интенсивное освоение достижений иной региональной культуры позволяет иначе взглянуть и на собственный облик этических ценностей. Усиление контактов способствует выявлению полноты отношений, что можно охарактеризовать как матрицу ценностей морали и нравственности. В настоящее время заметны тенденции сближения и постепенного взаимопроникновения культурных ценностей разных регионов, что характеризуется взаимообогащением, самое главное, созданием унифицированной сетки этических ценностей общечеловеческой значимости.

Этика как наука заявляет о себе как о сфере своего потенциального переосмысления, что не должно превращаться в отказ от прошлого. Этика должна основываться на общих принципах традиционных ориентиров – традиционных духовно-нравственных ценностях. Золотое правило морали или другое представление об этическом идеале существует во всех региональных культурах и является хорошей отправной точкой.

Различные подходы к совершенствованию этического знания не должны сводиться к схематичным алгоритмам выработки дефиниций того, что абсолютно «правильно» и «хорошо». Каждая концепция вносит свой вклад в фундамент этики как научной отрасли и расширяет моральные принципы, которые стоит учитывать при принятии нравственных решений. Этика – это наука открытых и добросовестных усилий по расширению спектра моральных требований и использования нравственности как инструмента, направленного на достижение всеобщего блага.

3. Структура морали

Явления, изучаемые этикой, являются крайне разнородными. Мораль – это понимание жизни, отношений между людьми, биоэтики. Основными группами таких явлений считается деятельность, сознание и отношения между людьми. Так, можно кратко утверждать, что мораль состоит из нравственной практики, морального сознания и морального самосознания личности и социальных групп. Многие ученые полагают, что элементами морали можно назвать нравственную практику, нравственные отношения, моральное сознание, включая моральное самосознание в сферу морального сознания. Применительно к деятельности солдата правопорядка можно характеризовать мораль как плюральную систему взаимосвязанных элементов.

Во-первых, мораль характеризуется *нравственной деятельностью,* определяющей смысл действий человека. Нравственная деятельность – это множество реальных поступков: нравственных и безнравственных, нейтральных поступков, нравов, сложившихся в региональных культурах, этикетных форм поведения, включая различные ритуалы и церемонии, а также ярких нравственных проблем. Этика оценивает поступки на основе ставших привычными для личности нравственных или безнравственных поступков, так формируется конгломерат нравственной практики,

морального сознания и морального самосознания. *Поступок* – это действие с точки зрения его мотива, намерения, целей, средств, последствий, а также его оценки в общественном и индивидуальном сознании. Согласно конкретике поступка личность оценивает себя и других людей. Элементами поступка, каждый из которых подлежит нравственной оценке, являются: цель, мотив, намерение, само действие, самооценка и оценка всех названных элементов поступков в общественном мнении.

Учитывая мнение собственное и иных людей, мы формируем понимание особенностей нравственных и безнравственных поступков личности.

Нравственный поступок – это действие, соответствующее удовлетворению потребностей и интересов самого человека и его окружения. Такой поступок трактуется как добро. Поэтому мы и называем его: справедливый, достойный, честный, поступок в соответствии с долгом и т. д. – такой поступок желателен. Нравственные поступки в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел характеризуются неукоснительным исполнением своего профессионального долга и соблюдением принципов законности и справедливости.

Безнравственный (аморальный) поступок – это нарушение норм морали в действиях и намерениях людей, что имеет фундамент отрицательного отношения к морали вообще. Такие поступки определяются как цинизм, лицемерие, крайнее себялюбие, жестокость, человеконенавистничество и др. – оценочный элемент такого поступка состоит в ущемлении интересов других людей, включая угрозу их жизни, здоровью, личной безопасности, имуществу. Несомненно, примером безнравственного поступка сотрудника является всякий акт коррупционно опасного поведения.

Внеморальный поступок – это действие человека, не подлежащее моральной оценке, где намерением не является ни удовлетворение, ни нанесение ущерба интересам других людей. Однако потенциал нанесения вреда характеризуется незапланированным следствием, которое может быть и опасным. Примером внеморального поступка может служить случайный наезд водителя на пешехода без вины водителя с причинением тяжкого вреда здоровью пешехода. В юриспруденции такие случаи называются казусом. Моральные и внеморальные поступки составляют линию поведения человека и являются предметом изучения в этике. Особо подчеркнем, что объективная оценка личности возможна не на основе ее единичного поступка, а на основе серии поступков, выражающих определенную жизненную позицию личности и модель ее поведения.

В-вторых, мораль характеризуется *моральным сознанием,* которое представляет собой отражение нравственной деятельности (практики) людей в чувственной и рациональной формах. Моральное сознание порождается потребностью в регулировании общественных отношений и выполняет это свое назначение посредством выработки духовных ценностей, образующих в совокупности идеальную модель поведения человека и межличностных отношений. Моральное сознание – это практическое, деятельное сознание. Элементами всякого морального сознания являются моральные нормы, моральные принципы, морально-психологические качества личности, а также моральные понятия и оценки. В моральном сознании присутствуют элементы общечеловеческие и социально-исторические, относительные. Важно также, что в моральном сознании личность выступает и как автономный субъект моральных качеств и оценок, и как существо, зависимое от требований, предъявляемых обществом, социальных и культурных условий своей жизни и деятельности.

Основным элементом морального сознания являются *моральные нормы*, которые образуются естественно историческим образом как типичные и общезначимые для определенного времени и определенных социальных групп правила поведения людей. В понятие нормы входят правила, образцы, предписания. Норма может быть представлена в виде собственно нормы (моральная) как общеобязательного правила, которое регулирует намерения и поступки людей. Нормы морали являются главным элементом морального сознания, на основе которого формируются его другие элементы: морально-психологические качества, моральные принципы, понятия и оценки. От норм права моральные нормы отличаются рядом особенностей, среди которых главными являются следующие: 1) опора на общественное мнение; 2) неинституциональный характер; 3) добровольно-принудительный характер. Видами моральных норм являются нормы-дозволения, нормы-запреты и нормы-предписания. Важно понимать, что в общественном и индивидуальном моральном сознании имеются моральные нормы разной степени общности: общечеловеческие, классовые, групповые, профессиональные. К числу профессиональных относятся нормы, регулирующие профессиональную деятельность сотрудников органов внутренних дел. Многие из норм профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел сегодня закреплены в Федеральном законе «О полиции» от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ.

Следующим элементом морального сознания являются *моральные принципы*, которые представляет собой наиболее общие, укорененные в общественном сознании или в традиции моральные нормы. Моральные принципы отличаются от норм морали большей общностью, долговременностью и воздействием на социальные массы. Осознание и следование моральным принципам требует от личности развитого морального самосознания, разумности, развитого чувства долга и ответственности. Моральные принципы в обобщенной и рациональной форме выражают содержание тех или иных моральных требований, которые общество или социальная группа предъявляют к личности. Так же как и моральные нормы, многие моральные принципы носят конкретно-исторический характер, который в конечном счете определяется экономической необходимостью и целесообразностью. Так, в социалистическом обществе с преобладанием общественной собственности на средства производства определяющим моральным принципом был коллективизм, а в современном российском обществе, которое является капиталистическим, где господствует частная собственность на средства производства, ведущим моральным принципом становится индивидуализм или субъективизм. Помимо общих, существуют и специфические профессиональные моральные принципы, в том числе и для сотрудников органов внутренних дел.

Еще одним элементом морального сознания личности являются *морально-психологические качества;* в терминах психологии личности, они представляют собой динамические стереотипы, которые являются существенными особенностями личности или чертами ее характера. Морально-психологическим качествам личности соответствуют основные категории этики (понятия морального сознания). Важно отметить, что морально-психологические качества личности могут быть как положительными, так и отрицательными. При этом положительные морально-психологические качества, такие как долг, совесть, справедливость, смелость, честность и т. д. одобряются общественным сознанием, высоко ценятся в обществе и как общественно значимые признаются желательными у людей. Отрицательные морально-

психологические качества, такие как лень, распущенность, трусость, несправедливость, бесчестие и т. д., напротив, негативно оцениваются общественным сознанием, а люди, проявляющие подобные качества, осуждаются. Еще Аристотель – основоположник этики как науки – доказал, что морально-психологические качества формируются у личности на основе ее поступков, которые либо подчиняются нравственным нормам, либо нарушают их. Выработка положительных морально-психологических качеств личности является важнейшей задачей нравственного воспитания и самовоспитания.

Следующим элементом морального сознания являются *моральные понятия* (категории этики) – это наиболее общая, теоретическая форма отражения действительности в моральном сознании с позиций нравственно-должного. Понятия морального сознания в рациональной форме отражают разные стороны взаимодействия личности и общества, отношения личности к себе самой и людей друг к другу, поэтому они образуют единую систему. Содержание понятий морального сознания (категорий этики), их логическая форма, место в системе других категорий меняются в зависимости от того, как понимается мораль в том или ином этическом учении. Но основные понятия морального сознания, которые используются в этике до сих пор, разработали выдающиеся мыслители Аристотель и И. Кант: это понятия добра и зла, долга и совести, справедливости, достоинства и чести, свободы личности и т. д. Важнейшей особенностью категорий этики является их ценностный, экзистенциальный характер, поскольку каждой категории соответствует определенное морально-психологическое качество личности и определенный нравственный опыт.

Важным элементом морального сознания личности и общества являются и моральные оценки как пристрастное, эмоциональное отношение индивидуального или общественного морального сознания к различным явлениям природы, социальной и культурной жизни, поступкам и действиям отдельных людей, которое заключается в их одобрении или осуждении. С помощью моральных оценок личность формирует систему своих ценностных ориентаций. С помощью моральных оценок личность и общественное мнение устанавливают соответствие намерений, поступков, морально-психологических качеств моральным требованиям. Моральные оценки выражаются прямо и косвенно с помощью одобрения или порицания, шутки или иронии, критики или согласия, жеста или взгляда, эмоций любви или ненависти. При этом моральные оценки всегда субъективны, слишком большая ориентация на них может стать помехой для плодотворной жизни и деятельности. Отметим также, что иногда моральные оценки бывают неадекватны оцениваемым объектам и искажают действительность. Например, порой в СМИ, в деятельности блогеров, можно наблюдать негативные моральные оценки деятельности некоторых сотрудников органов внутренних дел, не учитывая тот факт, что подавляющее большинство сотрудников профессионально, честно и в соответствии с законом выполняют свой долг.

В-третьих, мораль характеризуется *моральным самосознанием личности и общества* как способностью личности к моральной рефлексии, то есть к моральному самопознанию, самооценке и самоконтролю. Моральное самосознание направлено на деятельность и поведение личности, ее отношения с другими людьми, а также на мотивы и намерения ее поступков. С помощью морального самосознания личность регулирует свои мотивы, намерения и поступки с точки зрения их общественной значимости и полезности. Моральное самосознание и общественное мнение являют-

ся ведущими нравственными регуляторами сознания и поведения людей. Отметим также, что становление морального самосознания происходит в раннем детстве, его последующее развитие зависит от этапов социализации личности, ее нравственного воспитания и самовоспитания.

Основными элементами морального самосознания являются *моральные идеалы и совесть*, а функциями – самооценка, самоконтроль и самовоспитание. Совесть – это осознание человеком личных и чужих поступков сквозь призму добра и зла. В религиозных текстах совесть приписывается только человеку, но не Богу, не ангелам и не животным. Совесть принуждает вести себя так, чтобы не заслужить упрека со стороны близких, своего народа, человечества. Условием совести является свобода воли. Человек может упрекать себя в плохом поступке, если совершил его по своей свободной воле, когда у него была возможность выбора – совершать или не совершать такой поступок.

Таким образом, структура морали характеризуется тремя основными уровнями: нравственная практика, моральное сознание и моральное самосознание, каждый из которых состоит из множества взаимосвязанных элементов, выступают детерминантами нравственной деятельности сотрудника органов внутренних дел.

Социальные и культурные *функции морали* – это то воздействие, которое оказывает мораль на личность, социальные группы, общество в целом. Во-первых, ценностно-ориентационная функция морали заключается в воздействии моральных норм, принципов и понятий на мотивационную сферу личности и формировании убеждений, мотивов и намерений личности. Во-вторых, регулятивная функция морали характеризует практику воздействия морали через социально-психологические механизмы воздействия общественного сознания на личное и групповое (убеждение, внушение, подражание, критика, личный пример и т. д.), обеспечивая социально приемлемое и общественно значимое сознание и поведение личности. В-третьих, коммуникативная функция морали связана с тем, что соблюдение элементарных норм морали и правил этикета создает благоприятные условия для любых межличностных контактов людей. В-четвертых, воспитательная функция морали представляет собой целенаправленное формирование в результате специального воздействия на различные социальные, профессиональные и возрастные группы значимых для общества морально-психологических качеств людей, в том числе качеств профессионально-нравственных. Отметим, что воспитательная функция морали в органах внутренних дел сегодня реализуется в работе кадровых аппаратов и отделов морально-психологического обеспечения. Важно отметить, что профессиональная мораль сотрудников органов внутренних дел имеет функции, аналогичные обычной морали.

Важнейшей ролью морали при этом выступает регулятивная функция, ориентирующая на гармонизацию личных и общественных потребностей и интересов. Функции морали действуют в тесном сочленении друг с другом, а их воздействие на человека или социальную группу носит ярко выраженный личностный, экзистенциальный характер. Нормы и принципы морали не только регулируют сознание и поведение людей, но и фиксируют аспекты несовершенства человека, которые можно и нужно преодолевать. Мораль, таким образом, функционирует как вектор разумной и целенаправленно облагораживающей все вокруг жизни человека или социальной группы.

Задания для самостоятельной работы

1. Охарактеризуйте предметную область этического знания.
2. Рассмотрите аспекты взаимосвязи морали и нравственности.
3. Раскройте особенности понимания структуры этики.
4. Выделите значимость каждого раздела этики для правоохранительной и правоприменительной деятельности.
5. Раскройте содержание этических представлений в первобытном обществе.
6. Укажите, в чем состоит значимость античной философии для формирования основных этических принципов.
7. Сформируйте понимание развития этики в рамках философской мысли Средних веков и эпохи Возрождения.
8. Рассмотрите особенности понимания морали и нравственности в эпоху Нового времени.
9. Охарактеризуйте ведущие тенденции понимания положений этики мыслителями немецкой классической философии.
10. Сформулируйте аспекты понимания трактовки современных тенденций развития этики.
11. Раскройте значимость структурных элементов морали.
12. Сформулируйте понимание поступка, его составляющих.
13. Рассмотрите функции морали.
14. На основании требований Указа Президента России от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» раскройте содержание нравственных ориентиров жизни, достоинства, прав и свобод человека, патриотизма, гражданственности, служения Отечеству и ответственности за его судьбу, высоких нравственных идеалов, крепкой семьи, созидательного труда, приоритета духовного над материальным, гуманизма, милосердия, справедливости, коллективизма, взаимопомощи и взаимоуважения, исторической памяти и преемственности поколений, единства народов России.

ТЕМА 2. МОРАЛЬ В ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА

1. Мораль как феномен культуры.
2. Мораль в контексте искусства, религии, образования.
3. Онтология культуры и морали.

1. Мораль как феномен культуры

Человеческий мир не похож на существование животных. Люди издревле ощущали особые составляющие человеческого бытия, созданные и создаваемые ими самими. Стремление объяснить суть своего существования и привело человека к пониманию того, чем является человеческий мир, и наименованию этой сферы словом «культура». Описание человека в природе, а также в обществе и культуре, требований к его поведению, возникает задолго до появления понятий «культура» и «мораль». Впервые смысловые константы этих дефиниций появляются в оппозиции понятий «фюсис» и «технэ» в рамках древнегреческой общественной мысли. Отвлеченная мысль древних греков породила представление о различии естественного, т. е. природного, и человеческого. «Фюсис – порядок вещей в природе – объявлялся порождением сил космоса, в то время как роль завершающей причины такого устройства принадлежала деятельности человека – «технэ». Сегодня мы придаем несколько иное значение слову «техника», которое является родственным древнегреческому «технэ». Первоначально же возникнув, понятие «технэ» означало нечто родственное современному слову «искусство», т. е. создание вещей, удваивающих реальность. Этот мир не природного бытия, но мир, одновременно отделяющий человека от порядка естественных сил и предметов и связывающий его с природными явлениями, осмысленными им самим через понятие «морального». В процессе человеческой деятельности создается сфера человеческого бытия, которая может быть названа «второй природой», и для существования в этих рамках оказываются востребованными моральные нормативы.

В дальнейшем подобные представления нашли свое продолжение в латинизированном мышлении древнеримской культуры с возникновением уже знакомых нам сегодня оппозиций «натура» («natura») и «культура» («cultura»). «Натуральное» для нас означает естественное по своей природе. Слово «культура» первоначально означало «возделывание почвы» как такую человеческую деятельность, которая связана с изменением условий произрастания, например, злаков. Так появилось представление о том, что освоенные в ходе человеческих действий природные явления предстают перед человеком не в первозданном виде, а преобразованными, т. е. как составляющие культуры. И сами человеческие отношения должны быть «преобразованы», «обработаны» ни чем иным, как сферой морали.

Культура – это объективная реальность существования человека, способ жизнедеятельности людей, входящих в многообразные социокультурные отношения и реализующих себя в них, в том числе в сфере морали. При этом говорить о «культуре вообще» не совсем корректно. Человек действует в рамках конкретной социокультурной ситуации, свойственной историческому отрезку времени – на основании собственной нравственности. Сегодняшний человек и в нравственном плане так же не похож на «титана» Возрождения, как тот не похож на античного героя. Их отличает не столько расхождение в мировоззренческой позиции, сколько способ осуще-

ствления стремления к цели. Римлянин называл варваром всякого, кто не принадлежал гуманистическому обществу граждан Римской империи.

Сегодня принцип гуманизма осознается как глубокое уважение к человеку и его достоинству, как моральный принцип и как составляющая нравственного облика человека. Поэтому культура обусловлена общественными отношениями субъекта, вытекающими из факта существования человека и его деятельности, направленной на удовлетворение самых разных его потребностей, в том числе нравственных.

Сегодня мы также живем в многокультурном мире: существуют различные культурные образования, которые необходимо взаимодействуют друг с другом, конкурируют, сливаются, распадаются: философского, мифологического толка, религиозных конструктов, моральных построений, художественных поисков, стратегий образования и правовых устремлений. Всякая часть современного поликультурного пространства развивается благодаря собственному потенциалу, который обусловлен присущими ей особенностями: духовным опытом, ментальным своеобразием носителей и даже локальными климатическими характеристиками. Объяснить тенденции динамики культурных пространств в настоящее время – задача не простая. Однако сотрудник полиции, исходя из специфики службы солдата правопорядка, неминуемо сталкивается с весьма различными категориями граждан. Поэтому навыки «понимания» ценностных ориентиров разных социальных слоев и групп, складывающиеся в процессе выполнения служебных задач, формируют культуру сотрудника как специалиста-профессионала, гражданина-патриота, а также высоконравственной личности.

Особые условия, которых нет в природном мире, формируют специфическую среду существования любого человека и определяют его деятельность. А именно воспроизводство (повторение опыта прошлых поколений) и творчество. Мир человека является пространством особых предметных составляющих, имеющих значение для человека, выражающих сущность тех общественных отношений, в которые входит человек. Культурой и называются воплощенные в деятельность субъекта ценности. Ценности не присущи человеку изначально, они возникают в процессе культурной деятельности в течение всей жизни человека, в осмыслении морально значимого. В деятельности человек реализует ценности, исходя из двух сторон культурного процесса.

Во-первых, человек воспроизводит те ценности, которые усвоены в результате повторения поведенческих навыков других людей, т. е. копирования образцов поведения, воспринятых как культурная и моральная норма. Во-вторых, в своей непосредственной деятельности человек обновляет содержание культурной нормы, наполняя свою деятельность творческими тенденциями и нравственными устремлениями. Творческая сторона культурной деятельности всеобъемлюще наполняет жизнь человека. Творчество – это деятельность человека по созданию новых ценностей, вырабатываемая в процессе культурного развития не посредством повторения, но с помощью инновации, обновления ценностей, нравственной позиции. Сложно представить себе качественную сторону жизни человека, который ориентируется лишь на повторение за окружающими. Такой человек вряд ли способен к полноценной жизни в современном обществе, где ведущую роль играют динамичные процессы обновления содержания культурных ценностей, образующих общекультурное пространство.

Ценность – это созданный в рамках культурной деятельности предмет (материальный, духовный, художественный), через который человек реализует свою особую сущность. Попросту говоря, ценность – это то, что имеет значение для человека при совершении того ли иного набора действий. Ценностные установки определяются мотивацией лица, его побуждениями, нравственным потенциалом. Так, юристам и правоохранителям хорошо известно, что мотив является неотъемлемым признаком состава противоправного деяния. И без мотива доказать причастность лица к совершению правонарушения не представляется возможным, потому что ценности являются вектором для любого действия субъекта.

Культура – это совокупность материальных и духовных ценностей, являющихся результатом воспроизводства их в человеческой деятельности, где духовное творчество человека, общества, распространяясь по многочисленным каналам социальной и культурной коммуникации, может приобрести общечеловеческую значимость. Правоохранительные органы защищают ценности общечеловеческой значимости, охраняя общественный порядок и обеспечивая безопасность личности согласно ч. 1 ст. 2 ФЗ «О полиции»[1]. Рассматривая культуру и мораль с философских позиций, можно выделить всеобщие элементы в представлении о культуре и морали. Согласно религиозной ориентации утверждают, что любая культура имеет основание в вероисповедании человека, а мораль зиждется в указаниях от Бога. Философы идеалистической ориентации стремятся найти духовный принцип, выражающий всеобщий смысл культуры и моральных построений. Натуралистическая концепция определения культуры сводится к поиску сущности культуры и нравственного в природных основаниях жизни человека. Согласно прагматической концепции культура выявляет свойства приспособления человека к реальности, а мораль является сферой объединения взглядов людей. Культура с точки зрения семиотики понимается в качестве системы знаков и языков. Такое многоплановое видение сути культуры связано с всеобъемлющим ее характером, с многогранностью бытования ценностных установок.

Человек и культура взаимосвязаны. Вне культуры невозможно бытие человека, невозможна реализация сущности человека, тех общественных отношений, в которые входит субъект. Если вспомнить феномен детей-маугли, то легко представить, что человек не в состоянии усвоить базовые культурные навыки, не общаясь с людьми. Социологи утверждают, что если ребенок был лишен человеческого общества до трех-четырех лет, он никогда не сможет понять, например, даже того, зачем нужно использовать столовые приборы во время принятия пищи. Условности поведения за столом будут восприняты в качестве элемента приспособления. Но не будет понятна их значимость, моральные основания требований.

Усвоение ценностей связано с инкультурацией субъекта в поле общекультурной деятельности. Главным средством общения и передачи ценностных ориентиров является естественный язык, т. е. навыки и умения живой разговорной речи. Однако сфера культурной кодификации не ограничена лишь тем, что выразимо словесно. Она значительно расширена такими предметами культурной кодификации, как вторичные языки. Это огромное множество знаковых систем, обретающих смысл и осо-

[1] О полиции: Федеральный закон от 07.02.2011 № 3 // Собрание законодательства Российской Федерации (далее – СЗ РФ). 2011. № 7. Ст. 900.

бое значение в рамках определенной деятельности. Так создается искусственный мир культуры, совокупности предметов как феноменов, преобразованных человеком в ходе своей деятельности на основании потребностей. Такие предметные вещи называются артефактами. Действия по созданию таких конкретных вещей, имеющих культурную ценность, – это артеакт. В артеакте человек обновляет ценностное содержание, воплощая его в материальную составляющую, таким образом потенциально обеспечивая объем ценностей культуры для передачи последующим поколениям. Овеществление ведет к созданию все более высоких в духовно-ценностном отношении предметов культуры.

Именно духовная составляющая культурных ценностей выражается материальным образованием артефакта. Функции каждого культурного предмета многогранны. Материальный объект, обладающий духовным содержанием, указывает на значение предмета. Культура – это и есть совокупность значений ценностей, воспринимая которые, человек вскрывает означаемое в означающем и формирует свое отношение к знаку. Осваивая смыслы знаковой системы культуры, человек воспроизводит духовное содержание ценности, т. е. означаемое, ориентируясь на материальную форму, т. е. означающее.

Расширяя мир своих ценностей, моральных склонностей, преобразуясь внешне и внутренне, человек трансформирует природные связи в социокультурные. Объектом культуры, т. е. тем, на что направлена деятельность человека, является природа и все то, что вовлекается в процесс преобразования. Субъект культуры – это человек как носитель признаков культурно-исторической деятельности, вмещающей в себя социокультурные связи, в том числе и морального толка, которые выражают опыт общества. Понятие субъекта культуры не всегда означается индивидными единицами. Субъективной стороной действий человека в культуре являются именно признаки преобразовательной по отношению к природе или общественным отношениям деятельности.

Специфика культуры и морали человека определяется тем, что, познавая культуру, человек познает самого себя. Мир собственного бытия объективно отражается именно тем, что значимо для конкретного человека. Такой фактологический материал выражает особенности культуры человека, его моральных принципов, самопознание чего трудно с точки зрения практической воплощенности. Не каждый человек способен дать ясный отчет в своих действиях. Всякий сотрудник полиции, имеющий в своей практике дело с раскрытием или расследованием преступлений, отлично знает, как трудно порой оформить высказывания человека в четких рамках процессуального документа.

Исторически сложились следующие *феномены культуры*, т. е. области проявления специфических самостоятельных модификаций культурных ценностей. В первобытном обществе вследствие бесписьменности ценности транслировались посредством ритуалов, т. е. устойчиво воспроизводимых для передачи правил поведения, и табу-запретов. Эти виды деятельностного отношения способствовали формированию такого феномена культуры, как *миф*, – способа практического освоения мира, основывающегося на эмоциональном переживании отношений человека с миром и выражающегося в виде устного предания. Социокультурный механизм переработки и создания новых смысловых значений также был реализован в таком феномене культуры, как *искусство*, в большей степени, чем миф, ориентированном на матери-

альное воплощение означающего в иллюзии действительности. Впоследствии возникла *религия* как представление о мире, разделенном на две части: материальную и духовную, связь между которыми осуществляется посредством веры человека; и *философия* как научно-практическое знание наиболее общих принципов бытия и познания; а также *мораль, этикет и право* как сведенные воедино инструменты, определяющие правила поведения в обществе. В завершение этого ряда феноменов культуры возникает *наука*, отражающая природный, социальный и внутренний мир человека в понятиях, и *образование* как четко оформленная система передачи ценностных ориентиров подрастающим поколениям.

Мораль как феномен культуры имеет специфическую окраску регуляции общественных отношений посредством провозглашения нормативно требуемого как флагмана для единения убеждений людей. Обеспечение единства понимаемого и представляется верным для управления социальными массами.

2. Мораль в контексте искусства, религии, образования

Мораль как феномен культуры тесно связана с искусством, религией и образованием трактовками преподнесения доминант управления практиками коммуникаций. Возможности донести требуемые образцы действия до сознания человека безгранично расширяются практиками заразительного в художественном плане, практиками ориентации на недостижимое и непознанное и практиками управления изменениями в жизни людей.

Предметностью эстетического знания является рассмотрение мира в его разнообразных составляющих, от морального и этикетного до правового. *Эстетическое* – это многообразная действительность, значимая для человека. Эстетическое является базовой категорией эстетического знания, т. к. именно такое воззрение на окружающую действительность формирует эмоциональную сферу человеческой личности. Гамма индивидуальных чувств, возникающих у человека при соприкосновении с миром художественной культуры, характеризует его *эстетические качества*. Зачастую человек не в состоянии дать объяснения обуревающим его чувствам, испытывая лишь эмоции и желание продолжать чувствовать.

Эстетические категории призваны скоординировать чувства и эмоции человека с мнением окружающих, они морально направлены, т. к. они позволяют выделить ценностное содержание в проявленных чувствах, а значит, и координировать человеческие действия. *Эстетическая категория* – это наиболее общие стороны проявления эстетического, отражающие общечеловечески значимые свойства действительности, которые выражают степень освоения обществом моральных выводов из массива жизненных явлений. Так, эстетически категориальное знание указывает человеку на конкретные действия, мотивирует на определенные поступки как моральная составляющая поступка. Сотрудники полиции защищают ценности общечеловеческой значимости, моральные устои общества. И труд сотрудника правоохранительной сферы отличает умение видеть в многообразии жизненных ситуаций конкретные проявления общечеловеческого, подлинно моральные ценности. Реализация истинного гуманизма характеризует деятельность участкового уполномоченного, оперуполномоченного, если их чувственно-эмоциональные и эмоционально-волевые качества при работе с гражданами определяются четкими рамками процессуальных документов.

Ценностные категории эстетики, являясь общечеловечески значимыми, ценностями культуры, тесно связаны с *моральной оценкой обществом* тех или иных жизненных явлений. Поэтому они всегда выявляют четкое определение обществом противоположного. Таким образом, ценностные категории эстетики находятся в соотношении друг с другом, определяются одна через другую. Сотрудник полиции необходимо различает основные эстетические категории, выделяя негативное в общественных явлениях из осуждающегося обществом.

Прекрасным общество называет явления высшей ценности. Прекрасное определяется гармонией, целесообразностью, внутренне присущей предметам мира, соразмерностью в отношениях и явлениях. *Прекрасное* – это эстетическая категория, характеризующая явление с точки зрения совершенства. В определении этой меры совершенства тех или иных явлений каждый человек абсолютно свободен, но мораль прививает коррективы. Эстетически идеальное как совокупность представлений о степени совершенства в той или иной сфере формируется и реализуется в индивидуальных нравственных действиях. Выделить общечеловечески значимое в проявлении прекрасного в этом случае достаточно непросто. В истории эстетического знания были сформированы три базовых подхода к пониманию сущности прекрасного. Во-первых, прекрасное – это объективное свойство самих вещей в качестве признаков, существующих реально и независимо от человека. Красота мироздания, гармония в природе естественно воспринимаются как позитивно оцененные человеком, как моральные автономии. Во-вторых, можно утверждать, что прекрасное получает свою характеристику благодаря результату определенного нравственного восприятия каждым конкретным человеком явлений действительности, в то время как действительность эстетически нейтральна. Источник прекрасного в этом случае таится в душе человека, раскрывается богатством внутреннего духовного мира в его нравственных суждениях. В-третьих, прекрасное – это результат соотнесения свойств объективной действительности с практическими потребностями человека, его эстетическим идеалом, где прекрасным, а значит совершенным, является предпочтительное для конкретной ситуации.

Согласно третьему подходу прекрасное является результатом эстетически-духовного отношения человека к миру, которое вырабатывается в рамках эстетической культуры личности и не является от природы присущим вещам. Особого рода свойство вещей быть обозначенными как прекрасные во многом характеризуется как общественно-человеческая ценность, как моральный алгоритм, воплощающий утверждение человечества в мире и характеризующий свободу действий. Задачей сотрудника полиции является не только видение прекрасного как совершенного, но и защита этой значимой в общественных связях ценности осмысления окружающей действительности.

С позиций гносеологии эстетического, в осознании прекрасного оно является мысленным образом реального предмета. Мысленное представление основывается на отображении исключительно совершенных качеств реального предмета, доводя его в нравственных поисках до гармоничности. В этом плане прекрасное – это построенная воображением мысленная модель предмета, гармоничные черты и совершенство которого доводятся мыслью до предела, до степени определенной идеализации отражаемого предмета. Такая мысленная модель позволяет так или иначе аттестовать реальную действительность более индивидуалистично, в широте нравствен-

ных коллизий, а это означает реализовать завершающий элемент эстетической культуры личности – возможность выбора действия на основании эстетической оценки. Замысел действия воспринимается как то, что воплотится в реальности в виде этой совершенной модели прекрасного для человека, в нравственном выборе которого он свободен как в мыслях, так и в действиях. Осознание человеком прекрасного как совершенного для него самого зачастую и приводит человека к руководству такими действиями, которые, имея фактический характер, могут нести опасные последствия для общества в целом. Поэтому сотруднику полиции необходимо различать индивидуалистическое понимание физических лиц и категориальное знание прекрасного как ценности общечеловеческой значимости, охраняя права и свободы человека и гражданина от противоправных посягательств.

Категория «красивое» не тождественна прекрасному. *Красивое* означает внешний облик явления, зачастую не совпадающий с его внутренним содержанием. Человек может быть красив, но его действия, нравственный облик, не прекрасны, наполнены неприемлемым для общества содержанием. Прекрасное оценивается как совершенное благодаря внутренне присущей предмету гармоничности, пропорциональности, симметричности, соразмерности, ритмичности, оцениваемой как морально совершенное. Поэтому прекрасное характеризует с точки зрения общества совпадение внешней и внутренней красоты, обозначает высшую степень представления о совершенном в морали и в нравственности.

Если не представляется возможным отыскать баланс между внутренним и внешним, то такие эмоции и чувства можно обозначить как проявление безобразного. Безобразное противоположно совершенному как упорядоченному в явлении. *Безобразное* – это эстетическая категория, характеризующая беспорядочные, хаотичные черты того или иного явления в противоположность гармонии. Общечеловеческая значимость безобразного состоит в негативной, но еще не осуждающей моральной оценке обществом явлений безобразного. Размышления о безобразном доводят до предела разрушения явления, лишенные целостности. Безобразное – это значит «без образное», т. е. то, что невозможно представить в целостном виде. Лишенные образа, меры, порядка, патологичные, неодухотворенные явления не осуждаются человеком, т. к. их даже представить, а значит рационально осмыслить, достаточно сложно.

Тесно связанная с этическим эстетическая категория безобразного осмысляется в искусстве как изображение сущности зла, человеческой греховности, во многом свидетельствуя о наглядном. Так категория безобразного переходит в уродливое. Однако в подлинно безобразном заложено моральное стремление упорядочить, гармонизировать явления и предметы в противоположность хаосу настоящего. Так, бесконечно многообразные жизненные ситуации вызывают у сотрудника полиции стремление исправить ситуацию, помочь нуждающимся, оказать поддержку, восстановить справедливость – в этом состоит позитивная ценность безобразного, видимая только в ситуации приложимости действия по искоренению недостатков, устранению самих причин безобразий. И именно таким образом безобразное и прекрасное теснейшим образом связаны друг с другом. В многообразии жизненных ситуаций сотрудник полиции видит специфическую модель, определяющую нравственно диалектическое совпадение стихийного и упорядоченного, хаоса и гармонии.

Особые категории ценностного определяют разделение прекрасного и безобразного, разграничивают гармоничные и хаотичные явления, доводя их до выхода за

пределы всякой меры. Такие категории осмысляют чрезмерное выражение упорядоченного и стихийного и называются категориями возвышенного и низменного. Возвышенное качественно определяется как прекрасное, только это качество проявляется как чрезмерно прекрасное, прекрасное в высшей мере, как безмерно прекрасное. Эта безграничность осознается человеком и поэтому вызывает восхищение, моральную удовлетворенность при осмыслении подобного. Если прекрасное всегда характеризуется конкретной формой, наложенным ограничением, а значит тем, что понятно и объяснимо, то нравственная сущность возвышенного заключается в его безграничности, бесконечном величии по отношению к человеку, а значит, в несоизмеримости с человеческой способностью нравственного созерцания и воображения, нравственного восприятия и осмысления.

Возвышенное – это эстетическая категория, характеризующая ценность явлений и предметов, которые обладают положительной значимостью для общества, но в силу своей колоссальной мощи и масштаба не могут быть положительно освоены обществом и личностью. С точки зрения вызываемого эстетического чувства различают две разновидности возвышенного: пафосно-величественную форму, приподнимающую достоинство человека в утверждении морали, и грозно-устрашающую форму, подавляющую человека. Острые шпили готических соборов выражают путь, ведущий человека к постижению Бога, путь, который может осуществить нравственно высокий человек, рвущийся увидеть почти непостижимое и способный это сделать. С другой стороны, грандиозность и монументальность египетских пирамид подавляет человеческую личность, утверждая величие божественного проявления, на фоне чего человек представляется ничего не значащей песчинкой. Пафосно-величественная форма возвышенного демонстрирует особые моральные взаимоотношения человека с миром, отношения, наполненные нравственной надеждой, а следовательно, интенсивные, ярко эмоциональные. Масштабность грозно-устрашающей формы возвышенного удваивает мир, наполняет его чем-то, что управляет человеком. Поэтому возвышенное – это сфера относительной несвободы человека, который свободен в своих чувствах и эмоциях, но ограничен в понимании. Страстность преодоления, пафос победы, чувство нравственного страдания характеризуют явления возвышенного в жизни.

Линия относительной несвободы в возвышенном усугубляется в проявлениях низменного, которое таким образом противопоставляется возвышенному, демонстрируя явления полной, а не относительной, несвободы человека. *Низменное* – это эстетическая категория, характеризующая явления, обладающие большой отрицательной общественной значимостью и несущие нравственную угрозу для общества и личности. Если возвышенным характеризуется чрезмерно прекрасное, то низменным – крайняя степень безобразного. Негативная оценка обществом предметов и явлений низменного формирует этические установки для разнообразных конструкций социальных норм мифов, морали, права. Как низменное обычно воспринимаются и характеризуются такие черты характера и поступки людей, как подлость, обман, накопительство, жадность, развращенность, психофизиологическая зависимость от стихийных природных и общественных сил, а также социальная зависимость. В качестве ярких проявлений низменного в общественной жизни можно рассматривать такие социальные явления, как эксплуатация человека человеком, ограничение прав и свобод личности, подавление личностного начала. Обозначенные обществом как низ-

менные, такие явления разрушают человеческую личность, превращая ее, по сути, в полуживотное существо, что необходимо оценивается сотрудником полиции как объект для применения мер пресечения. Однако сотрудник полиции должен реализовывать свои действия упорядоченно, согласно процессуальным положениям, не допускать проявления безобразного, что подчас никак не расценивается как положительное в облике полицейского.

Линию взаимодействия прекрасного и безобразного, возвышенного и низменного продолжают категории трагического и комического, которые выявляют противоречивость жизненных обстоятельств, представляя социальные отношения, столкновение жизненных позиций и судеб людей.

Трагическое – это эстетическая категория, отражающая острейшие жизненные противоречия (коллизии), ситуации и обстоятельства, развертывающиеся в процессе взаимодействия свободы и необходимости и сопровождающиеся человеческими страданиями, смертью и уничтожением важных для жизни ценностей, моральных устоев. Трагическое является родственной категорией для прекрасного и возвышенного, т. к. трагическое утверждает моральную идею достоинства и величия человека, проявляющихся как в свободном действии человека, так и в нравственных страданиях, которые сопровождают эти действия в столкновении с силами необходимости. Трагическое осмысление получает свободное действие человека в ситуации его нравственного самоопределения, за что он несет полную ответственность, осознавая последствия своего деяния. Противоречивость трагического заключается в осознании свободного действия, за которым необходимо следуют последствия неотвратимого характера, настигающие его именно там, где человек пытался преодолеть их или уйти от них.

Главным предназначением трагического является катарсис – нравственно очищающее воздействие на психику человека, призывающее к моральному противодействию силам зла. Осознание противоречивости жизни соответствует переходу состояния скорби в эмоции радости, сочетанию глубокой печали и высокого восторга в эмоциональной сфере. Осмысливая уничтожение важных для жизни общества моральных ценностей, возможно, даже гибель неповторимой индивидуальности как непоправимое, сотрудник полиции осознает устойчивость, вечность, бесконечность порядка мироздания, несмотря на уход из него конкретного существа. Трагическое призывает к самоотверженной нравственной жертвенности, утверждая достойное поведение сотрудника полиции, при котором он способен выражать значимость своих требований в любой обстановке. Осознание противоречивости жизненных ситуаций приводит сотрудника к стремлению расширить собственные нравственные возможности, запредельно и активно выразить свое стремление к моральному идеалу. Во многом именно это и помогает сотруднику достойно переносить условности и трудности службы, действовать строго в рамках профессионально-этических норм.

Трагическое воспринимается как взаимодействие личностного и судьбы в связи с нравственным предназначением человека выполнить значимую для общества роль. Так, судьба понимается как безличная сила необходимости, а личностное – как значимые для общественных идеалов морали качества человека, реализующего свою ответственность за тот или иной поступок. С одной стороны, общество выступает необходимой силой, требующей выполнение поступка, а с другой – свободная воля человека позволяет ему исполнить нечто, предназначенное именно для него. В пас-

сивном восприятии общественных требований отсутствует свобода, а значит, трагическое проявляется в добровольном и волевом следовании должному, в борьбе. В этом и состоит победа свободы личности – в добровольном следовании неизбежному, где даже смерть утверждает жизненные ценности, раскрывает смысл существования. Поэтому трагическое связывается с категориями прекрасного и возвышенного посредством героического. Героизм как моральная характеристика, воинский или трудовой, предполагает выполнение особо важного задания в кратчайшие сроки или способность к упорному и качественному выполнению обязанностей в течение долгого времени. И в том и в другом случае героизм происходит из морально обоснованной верности общественному долгу.

Специфика героизма сотрудника полиции состоит в том, что каждый одновременно реализуется в и воинском и трудовом героизме, проявляемом при несении службы, в одновременной мобилизации к рутинной работе и к рискованным действиям, например, задержанию особо опасного преступника. При этом значение работы полицейского состоит в совершении поступков во имя интересов общества, граждан и, если посмотреть шире, всего человечества. В этом и состоит реализация гуманизма как морального принципа деятельности сотрудников полиции, чей повседневный героизм и заключается в борьбе не за личные, а за общественные интересы, выражающие ценности общечеловеческой значимости. Героическое в деятельности сотрудников полиции противоположно ценностям индивидуализма. Героическое характеризует осознанное выполнение общественного долга и требует напряжения всех нравственных и физических сил человека, и предполагает определенную моральную оценку поведения человека с позиций ценностей общечеловеческой значимости, которые и призваны защищать сотрудники подразделений полиции. А это, в свою очередь, является связью трагического с героическим через прекрасное как совершенное в действиях полицейского, где героическим является наиболее полное воплощение совершенного поведения личности сотрудника органов внутренних дел. Разумеется, при этом героическое оценивается как полностью общественное, а прекрасное все-таки имеет двойственное основание одновременно объективного и субъективного характера. Прекрасное поведение человека может проявляться как в действиях героического характера, так и в негероическом. Эстетическое воздействие прекрасного в поведении сотрудника может вызвать стремление стать лучше, подражать прекрасному и бороться с безобразным и низменным. Но не всякая борьба носит героический характер. Прекрасное в трагическом очищает человека, в то время как героическое провоцирует на активные волевые действия, требующие напряжения сил.

Наиболее тесно героическое связано с возвышенным. Категории героического и возвышенного выражают положительную общественную значимость. Однако моральная оценка героического отличается от чувств и эмоций, вызываемых возвышенным. Героическое вызывает чувство гордости, сопричастности, эмоции радости и восхищения. В нравственном восприятии героического преодолевается чувство страха, проявляется стремление побороть страхи, возвыситься над низменным. Возвышенное же вызывает чувство страха и даже ужаса, победить которые человек может разумным усилием, рационально объяснив особенности ситуации и способы выхода из сложившегося положения. Эстетическая категория страшного связана с наглядной действительностью, нравственно понятной человеку. В то время как эсте-

тическая категория ужасного выражает состояние безнадежности человека в обстоятельствах, которыми человек свободно не владеет, показывает кризисные ситуации неразрешимости проблемы, за чем следуют катастрофичные последствия, разрушающие мировосприятие человека. Ужасающая реальность демонстрирует безысходность существования человека в осознании им грани между бытием и небытием, т. е. становится способом его существования и глобальной катастрофой. Действительная свобода героического сотрудника полиции демонстрирует моральную выдержку человека, который ни при каких обстоятельствах не изменяет долгу, необходимым является единство личных интересов и общественных этических ценностей.

Противовесом трагическому в многообразных его вариациях является *комическое* – это эстетическая категория, отражающая социально значимые противоречия действительности с точки зрения эмоционально-критического и нравственно окрашенного к ним отношения. Комическое возникает в ситуации контрастирования иных эстетических категорий: противостояния безобразного прекрасному, низменного – возвышенному. Комическое связано с эмоциональной составляющей в виде такой психофизиологической реакции человека, как смех, улыбка. Этот контраст комического отмечается человеком в той ситуации, когда он знает, как необходимо было поступить, знает этическую приложимость. Однако если человек, оказавшись в подобной ситуации, засмеялся, то такая разновидность комического называется смешным. Смешное отрицает ситуационные моменты, разрушает противоречивость. Комическое, в отличие от смешного, характеризуется критически моральным отношением рассудительного и основательного к нелепым явлениям мнимой значимости. Сотрудник полиции воспринимает порочные явления ложной значимости, выявляя свойства отрицательной общественной значимости и обозначая таким образом положительное. Критически относясь к несовершенству, комическое стремится искоренить недостатки, разрушить существующую несправедливость и создать новую, принципиально отличную систему социальных отношений, здоровую в моральном плане.

Смешное предполагает сознательное и активное восприятие несовершенства мира и дробится, согласно эмоциональной окраске, на различные виды: юмор, ирония, сатира, сарказм, гротеск. Юмор – это вид смешного, где специфически нравственное переживание противоречивости воспринимаемого объекта выражается положительной оценкой. Юмор является нравственным свойством характера человека, предполагающим умение видеть возвышенное в ограниченном и малом, значительное в несовершенном. Юмор не осмеивает явление, но примиряет с существующими явлениями, выражается в улыбке, отражающей внутреннее принятие мира, несмотря на все его несовершенства. Духовная способность сотрудника полиции с юмором относиться к жизненным явлениям предполагает высокие эстетические идеалы, иначе юмор неизбежно меняет форму, теряет свой очищающий момент, превращаясь в цинизм и пошлость. Исключительно дружелюбный смех демонстрирует положительную сущность явлений, раскрывая гуманистическую составляющую деятельности сотрудников полиции. Ирония – это вид смешного, раскрывающий ценностный смысл предметов и явлений с помощью такого нравственного осмеяния, когда за внешне положительной оценкой располагается внутреннее отрицание. Поэтому ироническое отношение имеет двойной смысл: прямой, буквальный, и скрытый, обратный, который необходимо понять в нравственной оценке явления.

Сатира – это вид смешного, выражающийся в особо острой и язвительной форме критики, раскрывающей суть явления с помощью преувеличения как чего-то не сообразного действительности, несостоятельного, деформированного. Положительное в сатире демонстрируется и утверждается как бы от противного, через нравственное обличение искаженного состояния явления. Для выделения положительного элемента сатира должна быть современной и злободневной, неожиданно сопоставившей разные стороны явления и выражающей противопоставление данному явлению высокой эстетически идеальной моральной конструкции. Сарказм – это вид смешного, делающий объектом изобличения явления, особо опасные по своим общественным последствиям. Саркастический смех усиленно подчеркивает нравственную противоречивость внешнего смысла и подтекста, не прямо обличая негативную для общества сущность явления, но иносказательно уничижая. Саркастическое подчас может быть истолковано как трагическое, обличая ужасающую ситуацию, над которой человек уже не в состоянии смеяться. Гротеск – это вид смешного, чрезмерно преувеличивающий отдельную сторону явления, разрушая существующие в действительности связи явления, заменяя их контрастной стороной. Гротеск характеризует болезненный смех «сквозь слезы» или «убийственный» смех, поэтому гротескные образы чаще вызывают не улыбку и смех, а нравственные чувства отвращения, негодования, презрения, страха. Сотрудник полиции стремится упорядочить подобные противоречивые смешения, смещения, подмены, путаницы, представляя оппозиционность представлений граждан для преодоления высмеиваемых недостатков системы общественных отношений, указывая на определенную меру соотношения хаотического и упорядоченного, присущую различным модификациям общественных отношений, демонстрирующих эгоистические интересы человека как своеобразные орудия психологической агрессии.

Эстетическая культура личности, составленная из трех базовых элементов – совпадающих ценностного и нормативного, идеального и предпочтительного – формируется на основании освоения эстетических категорий как общечеловечески значимых составляющих той или иной социокультурной ситуации. Конкретный нравственный опыт осмысления практических отношений человека и мира позволяет трансформировать категориальное знание в собственную нравственную позицию человека, выраженную в осознаваемых моральных приемах и правилах поведения. Поэтому категории эстетического знания формируют эстетическую культуру личности в трехэтапном развитии. Во-первых, при освоении эстетических категорий человек научается видеть сущность разнообразных явлений жизни, выделяя их единые для общественных отношений наиболее значимые этические стороны. Во-вторых, эстетические категории позволяют человеку выстроить четкую методику определения своего собственного поведения, определить нравственную соразмерность своих действий и общественных отношений, творчески самоопределиться. И в-третьих, эстетические категории формируют жизненную позицию человека по отношению к миру, позволяющую нравственно ответственно избрать определенную стратегию в отношении конкретных проблем и поставленных перед человеком, в частности перед сотрудником органов внутренних дел Российской Федерации, задач. Таким образом, эстетические категории позволяют соединить возможности и интересы нравственно свободной творческой индивидуальности с морально насыщенными программами конкретно-исторической культурной действительности в их ценностном

содержании общечеловеческого характера, что охраняется правовой составляющей регулирования общественных отношений.

Чтобы более четко описать проблемное поле сочленения этического и религиоведческого знания, указать на сущностные стороны морального противодействия религиозному экстремизму, следует обратиться к пониманию специфики религии. Человек пытается найти ответы на наиболее общие вопросы. Что представляет собой окружающий мир? Что управляет его развитием? Каково предназначение человека в мире? Что лежит в основе всего существующего – разум духовной сущности или материальные устремления человека? Подчинен ли мир каким-либо моральным законам? Может ли человек познать окружающий мир? В чем смысл жизни? Какова цель жизни? Все эти вопросы называют мировоззренческими. В рамках различных *верований* издревле формировались ответы на ключевые нравственные вопросы духовных устремлений человечества. Религия всегда объединяла людей в моральных предписаниях к принятию решений. В течение своей жизни человек сталкивается с разнообразными нравственными проблемами (проблемы смерти и бессмертия, свободы воли, любви и смысла жизни), ставя и разрешая которые вновь или иными способами, человек становится полноценной, включенной в динамику общественных отношений высоконравственной личностью. Разрешая эти мировоззренческие коллизии, человек осмысляет себя как социальное существо, видит свое место в мире и намечает свои роли в социальном пространстве, а также и в поле потусторонней жизни. Этимологически слово «религия» возникает в античном мире как указание на моральную обязанность человека выполнять действия в отношении сверхъестественных сил. Впоследствии в христианском мире формируется новое понимание термина «религия» – связь, соединение, союз Бога и человека. В настоящее время именно такая характеристика закреплена за данным понятием. При этом в современности термин «религия» начинает наполняться нравственным содержанием, отражающим потенциал этого феномена в регуляции общественных отношений.

Своеобразие религии как регулятора социальных связей качественно отличает ее от права, морали, этикета. Тесная связь с образованием и философией нарративов религиозного дискурса показывает их взаимодополняемость, возникающую при фиксации мировоззренческих конструкций человека. *Религия* – это общественное явление, сопровождающее жизнь человечества и характеризующееся пониманием разделенности и одновременно сплетенности мира на полюса небесного и земного, духовного и материального, связь между которыми осуществляется посредством веры. Человеческая культура в рамках религиозного мировидения формирует особую систему моральных норм и ценностей, которые основаны на вере в установление нормативно высшего порядка, детерминированного сверхъестественной реальностью.

Религия всегда характеризуется как личностным смыслом вероисповедания (субъективной религиозностью), так и институциональным, связанным с морально предписанным соблюдением религиозных обрядов (объективно конфессиональными отношениями). *Функции религии* определяются соразмерно таким смысловым конструктам и представляют собой этически значимые роли, которые она выполняет в регуляции общественных отношений. Мировоззренческая (смыслообразующая) функция заключается в том, что религия выступает моральным детерминантом смысла и цели жизни человека, опосредует складывание мировоззрения, ценностных

установок, ориентирует в отношении решения таких базовых проблем человека, как проблема смерти и бессмертии, добра и зла. Компенсаторная функция позволяет на основании морально выверенной идеи равенства всех людей перед Богом смягчить проблемы социального неравенства в утверждении того, что все равны в греховности и нравственном страдании. При этом милосердие и забота выступают качественными агрегаторами приближенности к потусторонней реальности. Регулятивная функция определяет роль моральных конструктов построения социальных связей, базирующихся на иерархии ценностного соотношения идей. Легитимирующая функция религии выражается в закреплении морального статуса законных требований к определенному типу общественного порядка и государства. Интегрирующая функция позволяет людям объединяться в общности на основании единой системы моральных и правовых норм, образуя как этноконфессиональный облик общности, так и культуросозидающие факторы связи общественных отношений (экономические, образовательные). Коммуникативная функция опосредует нравственные константы общения людей, их возможности понимать друг друга и ставить задачи для интеракций как совместного духовного обогащения в межличностном диалоге. Особенную роль религия выполняет в разные исторические периоды развития человечества, но всегда наполняет смыслом этическое понимание мира и места человека в нем, формирует стереотипы значимого для людей восприятия.

Результативность педагогического процесса связана с такими *педагогическими явлениями*, как обучение, воспитание, развитие и образование. Именно эти педагогические явления демонстрируют нравственное преобразование личности в ходе реализации педагогического процесса. Их гармоничное единство создает полноценную личность как представителя общественной системы. Обучение – это целенаправленный, специально организованный, систематический процесс взаимодействия обучающих и обучающихся, в ходе которого последние овладевают знаниями, навыками и умениями, предусмотренными учебными программами. В ходе обучения личность через нравственное восприятие, осмысление преобразовывается, усваивая опыт системы знаний, умений и навыков под влиянием технологий направления, заданного педагогом. Воспитание – это специально организованная, целенаправленная деятельность общественных институтов с целью формирования социально значимых качеств личности, отражающих содержание моральных установок духовного наследия общества, этических ценностей социальных отношений. Такими качествами являются гражданская позиция личности, любовь к Родине, семье, природе, трудолюбие, гуманизм, уважение к закону. В ходе воспитания личность осваивает моральные ценности, стремясь к цивилизованному удовлетворению своих потребностей.

Развитие – это процесс изменения человека в сторону совершенствования его личностных качеств в соответствии с моральными требованиями, которые предъявляются к его психическим особенностям, умственной деятельности, физическим данным, нравственности. Развитие является важной стороной профессионализма, который невозможен без развития общих и специальных способностей, соответствующих познавательных, деловых, нравственных и физических качеств в целях самосовершенствования личности. В ходе развития личность через самовоспитание и самообразование реализует моральные требования общества в соответствии с личными перспективами в приобретении, углублении и практическом применении зна-

ний, навыков и умений и нравственного опыта деятельности. Образование – это организованный, целенаправленный процесс и результат интеллектуального развития личности в виде усвоения нравственного опыта поколений в виде системы знаний, умений, навыков в подготовке к тому или иному виду практической деятельности.

В рамках педагогической деятельности для реализации практики педагогических явлений осуществляются в виде педагогических действий специальные педагогические методические стратегии. *Педагогические действия* – это действия, направленные на решение педагогических задач исходя из определенной педагогической, морально обоснованной цели, и осуществляемые посредством педагогических средств и приемов. Такими действиям являются: педагогическое наблюдение; педагогическое изучение человека; педагогический анализ; педагогическое оценивание; педагогическое решение; планирование действия; педагогическое поведение; педагогическое общение; педагогическое воздействие; педагогическое требование; педагогическое консультирование; педагогическая помощь; педагогическое взаимодействие и некоторые др.

Важнейшим видом педагогического взаимодействия является дидактика как наука об обучении, где сферы образования и нравственного воспитания человека, выступающие в единстве, направлены на взаимодействие преподавания и изучения обучающимися материала в системе, обеспечивающей организованное усвоение содержания образования. Тесная связь воспитательного и дидактического компонентов в формировании общественной среды, благополучной для развития общечеловечески ценных моральных свойств личности, выявляет необходимость понимания сотрудником органов внутренних дел полтико-воспитательной работы как основного средства развития качеств гражданина-патриота, специалиста-профессионала, высоконравственной личности.

К основному виду педагогического взаимодействия как преднамеренного контакта педагога и его подопечных в целях изменения сознания, поведения и отношения к деятельности относят воспитательную работу. Политико-воспитательная работа – это педагогическое взаимодействие, направленное на организацию среды и управление разнообразными видами деятельности в соответствии с моральными целями, поставленными обществом. *Политико-воспитательная работа* осуществляется в рамках любой организационной формы, последовательно решая конкретные этические задачи, ориентированные на достижение педагогической цели. Важнейшим критерием эффективности политико-воспитательной работы выступают позитивные изменения в нравственном сознании воспитанников, проявляющиеся в эмоциональных реакциях, поведении и деятельности.

Педагогические функции политико-воспитательной работы могут осуществлять не только лица, прошедшие специализированную педагогическую подготовку, но и граждане, находящиеся в том или ином социальном либо должностном положении, в силу обстоятельств социально-правового статуса. Сотруднику органов внутренних дел следует понимать, что он является субъектом педагогической работы благодаря своему положению в обществе. Своим поведением и морально значимыми действиями сотрудник органов внутренних дел может формально или неформально оказывать педагогическое воздействие на людей, их нравственное поведение, влиять на формирование их личностных качеств. Знание и учет педагогических факторов моральной деятельности является важным аспектом подготовленности сотрудника ор-

ганов внутренних дел к выполнению профессиональных задач. Эффективное осуществление педагогической деятельности связывается с обладанием такими личностными качествами, которые способствуют решению педагогических задач в области профессиональной деятельности, что обеспечивает высокий уровень общей профессиональной культуры и формирования нравственной позиции. Качество педагогической деятельности и ее результаты находятся в прямой зависимости от уровня развития профессиональной духовности, интеллектуальных, нравственных и волевых качеств. Основательная специальная подготовка сотрудника органов внутренних дел невозможна без складывания широкого профессионального кругозора, включающего общие педагогические знания и навыки, реализуемые в его работе.

Педагогическое знание состоит из множества теорий, где актуализируется определенная сторона центральной для педагогики проблемы – проблемы формирования личности, в том числе в нравственном плане. Практика образования и воспитания, выраженная той или иной теорией педагогического знания, должна соответствовать моральному требованию освещения не только умозрительного компонента, но, главное, дидактической составляющей: цель и результат педагогической теории должны быть представлены вкупе со способами достижения сформированности общественно значимых в моральном отношении свойств человека как его личностных особенностей.

Обучающийся должен понимать педагога так, как если осуществляется в рамках педагогического процесса общее дело: педагог ставит себя на место воспитанника, а обучающийся – представляет себя с точки зрения педагога. Подобная практика реализации воспитательного процесса не связана с некоторым сопереживанием, как это внешне кажется. Практика образования и воспитания представляется нравственным диалогом, осуществляющимся в форме «вопрос – ответ». Именно в таком случае обеспечивается реализация дидактического компонента педагогического процесса: если педагог и обучающийся способны ответить на то, что они спрашивают друг у друга, то их взаимопонимание позволит сформироваться дискурсивной практике, достигающей цели формирования высоконравственной личности. Трудно напрямую связать значимость педагогического знания и современную практику реализации политико-воспитательной работы с сотрудниками органов внутренних дел, но попытаться рассмотреть в историческом контексте спектр педагогических теорий под углом значимого для формирования личности сотрудника необходимо, используя значимое в связи с пониманием искусства и религиозных составляющих сознания.

3. Онтология культуры и морали

Понятие онтологии культуры характеризуется выделением бытийных оснований самого способа человеческого существования, столь отличного от жизнедеятельности иных существ на Земле. Каков механизм запуска вращения культурных ценностей? Как существует культура? С точки зрения отдельного человека, общества или истории? На эти вопросы можно ответить, лишь вскрыв онтологическую связь понятий «культура» и «мораль», показав наиболее общие стороны явления культурной составляющей жизни на нашей планете.

Динамика функциональных процессов бытования культуры выявляет ее различные плоскости. Анализируя действенность культурных процессов в реальном бытии

человека, можно оценить воздействие культуры на природу и сущность нравственности человека на трех базовых уровнях морального понимания: культуры и природы, культуры и общества, культуры и человека.

Культура является инобытием природы, выражаясь в результате преобразования природных форм в объекты человеческой жизнедеятельности. Человеческая жизнедеятельность преобразует природу во внешнем по отношению к человеку и в самом человеке. Так, лесной массив может быть преобразован в парк, груда камней – в обелиск, текущая вода – в фонтан. Именно так стихийные телодвижения превращаются в жестикуляцию, имеющую моральный смысл и значение, а звуковые сигналы – в словесную артикуляцию, т. е. в речь, представляющую раскрытие нравственности человека. В этой трансформации функциональная роль отводится диалогу как духовной форме межсубъектных отношений, выражающейся в достижении общего миропонимания и ценностных ориентаций. Это общезначимое достигается в общении, где собеседник оценивается как равный субъект. Так не просто передается информация, но формируется культура как некая оболочка, преобразовывающая природное.

В реальном бытии культура и мораль функционируют в пространственном и временном измерении. С точки зрения такого атрибута, как пространство, культура и мораль формируют значимое для человека в его оценках, выделяя позитивное и негативное в потребностях как человека, так и социальной группы, представителем которой он является. С иной стороны, при фиксации неотъемлемых свойств культуры в ее временном образовании выделяется способность самой культуры, а значит и морали, регулировать оценки, организуя их в целостные группы феноменов. Например, такая группа проявления ценностного, как философия, представляет целостную картину о мире, который и является сферой культуры. Миф является ценностным результатом поиска взаимосвязи сознания и самосознания. А искусство выражает ценностное в действиях реализации творческого. Такие феномены культуры стремятся выразить ценностное морали в предметных носителях для трансляции духовного опыта.

Такая передача культурного опыта происходит в двух направлениях так называемого «опредмечивания» и «распредмечивания». Так, сами культурные ценности имеют в качестве внутреннего содержания информацию о том, каким образом действовать этим предметом (как пользоваться ложкой, зачем человеку нож и зачем вилка, чем топор отличен от ножа, как использовать пистолет, в каких целях использовать автомобиль, как работать за компьютером). Таким образом, культурные ценности в зашифрованном виде несут в самих себе информацию о том, каково их бытие.

Культурные ценности выступают в *опредмеченном* виде. Чтобы человеку использовать тот или иной предмет по назначению, человек *распредмечивает* эту информацию, понимая, зачем предметы нужны людям, как соотносятся с другими культурными предметами. Поэтому в пространственном отношении культурная ценность служит удовлетворению потребности человека в чем-то, а во временном отношении – провоцирует потребности человечества в целом.

Поэтому предметное бытие морали, ее онтологический статус неотделимо от творчества конкретного индивида, который вынужден распредмечивать и создавать новые нравственные ценности путем опредмечивания. Поэтому каждый человек

является сотворенным культурой и моралью и одновременно творцом бытия собственной нравственности.

Человек как творец культуры
↓
Деятельность опредмечивания и общения
↓
Предметное бытие культуры
↓
Деятельность распредмечивания и общения
↓
Человек как творение культуры и соучастник ее творчества

Ценности осваиваются человеком благодаря его личностному потенциалу. «Человек» – это понятие обозначает общие свойства вида живых существ, который имеет название Человек Разумный. *Личность* – это совокупность общественных отношений индивида, сформированных культурой и моралью в конкретной социальной среде его жизни. Эти отношения позволяют личности активно участвовать в социокультурных процессах, обновляя содержание ценностного. Воспроизводство человеком ценностного возможно при обладании человеком определенным уровнем интеллекта, а также качеств духовности, свободы и творческой составляющей в воспроизводстве моральных ценностей.

Интеллект – это такой уровень работы психики, который достигается только человеком. Интеллект формируется в процессе практической деятельности человека, связанной с инкультурацией, – в образовательном процессе обучения речи, счету, чтению, этикетному общению. При этом освоение ценностного морали характеризуется инкультурацией как процессом осознания значимости того, что воспроизводится.

Духовность – это осмысление, переживание человеком его отношений с другими людьми, с реальностью, что вырабатывается в опыте деятельности человека, в общении с другими людьми, в ходе освоения культурного наследия и моральных ценностей. Духовность – это необходимое условие объединения людей для регуляции поведения в процессе освоения человеком ценностей другого человека или социальной группы. Опыт не передать, если человек не проживает его значимость. Духовные качества человека, нацеленные на общее переживание ценностного морали, позволяют ему объединяться с другими людьми в рамки того или иного культурного пространства, где бытует собственный словесный язык как основное средство обмена интеллектуальной информацией. Формы духовности проявляются в нравственности человека как его убеждениях мировоззренческого характера.

Свобода – это возможность сознательного или интуитивного выбора морального действия в соответствии с внутренними волевыми импульсами, за что человек несет полную ответственность. Ответственность вытекает из необходимого столкновения с нравственными потребностями других. Полная ответственность характеризуется способностью ответить за свои поступки, признав вину перед самим собой, перед группой, коллективом, обществом и перед законом (в виде юридически оформленных последствий). Освоение моральных ценностей человеком призвано ограничить столкновение интересов от открытого противоборства, сгладить с помощью культурных кодов в виде обычаев и нормативного поведения, ритуалов. Сделать выбор – в обстоятельствах ответственности это и есть культурная и моральная деятельность.

Творчество – это завершающая стадия освоения культурного опыта морали, проявляющаяся в формировании значимого для конкретной личности, ее социального окружения. Творчество – это созидательная деятельность человека, не кодируемая генетически, но вырабатываемая в процессе культурного развития не посредством повторения, но с помощью инновации, обновления, наполнения ценностного моральных устоев собственным содержанием. Человек необходимо творит культуру и мораль, потому что процесс освоения значимого завершается оформлением собственного значимого для человека. Личность обновляет культурные моральные ценности благодаря самосознанию и потребности в самовыражении.

Общество является средой функционирования культурных и моральных ценностей. Освоение ценностей непосредственно связано с общением людей как способом самоорганизации для коллективной выработки коммуникации как процесса передачи информации. Освоение моральных ценностей возможно только в обществе, т. к. это реальная среда функционирования и накопления культурных ценностей. Культурные ценности детерминируют смену одного состояния общества другим, но при этом оставляют возможность общения с прошедшим как освоения ценностного морали в иллюзорной реальности. Более того, культурные ценности в реальной практике общественных отношений стремятся интегрировать процессы взаимодействия общества и культуры. Порядок культурного бытия, таким образом, сложный и многофакторный процесс проявления общечеловечески значимого морали в истории человечества и в жизни отдельного индивида.

Задания для самостоятельной работы

На основании требований Указа Президента России от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» раскройте содержание нравственных ориентиров в связи с общественными отношениями, транслируемыми в рамках таких феноменов культуры, как искусство, религия, право, наука, образование.

Нравственный ориентир	Искусство	Религия	Право	Наука	Образование
Жизнь					
Достоинство					
Права и свободы человека					
Патриотизм					
Гражданственность					
Служение Отечеству					
Ответственность за судьбу Отечества					
Высокие нравственные идеалы					
Крепкая семья					
Созидательный труд					
Приоритет духовного над материальным					

Гуманизм					
Милосердие					
Справедливость					
Коллективизм					
Взаимопомощь					
Взаимоуважение					
Историческая память					
Преемственность поколений					
Единство народов России					

Тема 3. Профессиональная мораль и профессиональная этика сотрудников органов внутренних дел

1. Особенности профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел.
2. Источники профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел.
3. Профессионально-нравственные принципы службы в органах внутренних дел.
4. Деонтологический характер профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел.

1. Особенности профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел

Профессиональная мораль сотрудников органов внутренних дел – это совокупность моральных норм общечеловеческого характера и специфических норм, вытекающих из принципов, представлений, ценностей сотрудников органов внутренних дел и призванных регулировать профессиональную деятельность сотрудника. Поэтому можно говорить, что профессиональная мораль является аспектом профессионального сознания сотрудника и выражается в его профессиональной деятельности – ее действенной стороне. Профессиональная мораль сотрудников органов внутренних дел во многом демонстрирует уровень проблемности общения сотрудников с гражданами, в служебных коллективах.

Исходя из действенной стороны проявления профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел, она характеризует различные сферы:

– область отношения сотрудника органов внутренних дел к конкретному человеку с присущими ему гражданскими правами и свободами;

– область отношений в служебном коллективе, которые связаны с общими целями и задачами службы в конкретном подразделении органов внутренних дел;

– область отношений в сфере правоприменительной практики с работниками иных служб и подразделений;

– область взаимоотношений с обществом в целом, что находит свое выражение в формировании стереотипов в восприятии сотрудников органов внутренних дел.

Профессиональная мораль, выражаясь в конкретных правилах поведения сотрудника органов внутренних дел, исходит из своеобразных установок к действию, определяемых как требованиями общества, так и реализацией нравственных убеждений самого сотрудника. Палитра ценностных представлений сотрудника во многом зависит от реализации задач воспитания, которые тесно связываются с определенными социокультурными реалиями. Что касается принципов, формирующих профессиональную мораль сотрудников органов внутренних дел, то значимая часть их оформлена рядом нормативно-правовых актов Российской Федерации. Воспитательная работа в органах внутренних дел как значимая часть подготовки к выполнению служебных обязанностей сосредоточена на достижении цели устранения противоречий в установках к сознательному поведению сотрудника органов внутренних дел.

Профессиональная мораль сотрудников органов внутренних дел регулирует личностное отношение сотрудника в рамках его профессиональной деятельности, которая определяется массивом нормативно-правовой базы по следующим показателям:

– формирование знаний в области профессиональной этики и служебного этикета;

– формирование действенного критичного отношения сотрудника к своим собственным поступкам и поступкам коллег, что складывает морально-психологический климат;

– формирование у сотрудника способности осознавать значимость практики выполняемых им обязанностей в интересах окружения, граждан;

– стремление упорядочить исполнение обязанностей, возложенных на сотрудника с целью повышения эффективности профессиональной деятельности;

– формирование «барьера» при негативном воздействии факторов антисоциального характера.

Поэтому профессиональная мораль сотрудника органов внутренних дел выступает в подчиненном отношении к основному закону государства – Конституции Российской Федерации. Выполнение конституционной обязанности государства, состоящей в охране и защите прав и свобод человека и гражданина (согласно ст. 2 Конституции Российской Федерации), является стержневым для профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел и формирует убежденность сотрудника в реализации предписаний нормативных правовых актов.

Структура профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел характеризуется демонстрируемыми наглядно элементами: компонентом реализации убежденности в исполнении предписанного в нормативных и правовых актах, то есть нравственных аспектов профессиональной деятельности различных подразделений; другим значимым элементом является профессионально-нравственное сознание каждого сотрудника, что характеризует его представления в сфере нравственных аспектов; и, в-третьих, профессионально-нравственное самосознание сотрудника связывает воедино представления сотрудника и его поступки.

Нравственные аспекты профессиональной деятельности тесно связаны с теми специфическими задачами, которые возлагаются на определенное подразделение. Так, для участковых уполномоченных полиции это могут быть: при загруженности функциональными обязанностями – добросовестное и ответственное отношение к выполняемым обязанностям; при грубости, низком культурном уровне, а зачастую и низком интеллектуальном уровне лиц, с которыми участковый общается в процессе выполнения функциональных обязанностей, – вежливое и внимательное отношение к гражданам, не допускающее формализма в действиях и решениях.

Такие аспекты могут формировать нравственные проблемы в деятельности участковых уполномоченных полиции, которые находят свое выражение в коррупционном поведении, халатности, злоупотреблении алкоголем, грубом обращении с гражданами.

Для сотрудников ГАИ нравственные аспекты профессиональной деятельности характеризуются следующим: при применении профилактических мер и мер воздействия на правонарушителей – соблюдение законности на основании обоснованности для граждан, при предвзятом отношении граждан исходя из сложившихся стереотипов в современном обществе, – соблюдение культуры общения с участниками дорожного движения, культуры внешнего вида; при выполнении непосредственных обязанностей по обеспечению порядка дорожного движения – фиксация потенциально опасных для общества действий граждан вне непосредственной юрисдикции.

Эти аспекты формируют нравственную проблематику, особенно негативно значимую в связи с деятельностью ГАИ как наружной службы органов внутренних дел,

а именно: коррупцию, грубое обращение с гражданами, пренебрежительное отношение к заботам граждан.

Для сотрудников оперативных подразделений нравственные аспекты профессиональной деятельности характеризуются так: при разноплановости задач, возложенных на сотрудника, – добросовестное отношение к выполняемым обязанностям; при конспиративном характере действий сотрудника – соблюдение режима секретности в полном объеме, например, неразглашение сведений любого рода среди даже близкого окружения, куда могут быть отнесены и коллеги (сослуживцы), и друзья (приятели), и родственники; в ситуации морального выбора – принятие решения на основании особой моральной ответственности, позволяющей определить дальнейшую судьбу человека; при повышенном риске при организации и проведении оперативно-розыскных мероприятий, например, при осуществлении наблюдения, оперативного внедрения или оперативного эксперимента, – отношение к гражданам, исключающее «презумпцию виновности».

Все эти аспекты способствуют формированию нравственных проблем, сосредоточенных в поле коррупционного поведения, осложненного действиями с нигде не учтенными денежными ценностями и другими материальными средствами, а также в области превышения должностных полномочий, что зачастую приводит к серьезным последствиям, связанным с насильственными действиями и другими жесткими мерами в отношении граждан.

Для адекватного функционирования профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел особое значение имеет *профессионально-нравственное сознание*. Это сфера отражения профессиональной деятельности сотрудников тех или иных подразделений органов внутренних дел в той мере, насколько действия сотрудника соответствуют нормам, принципам и собственно понятиям профессиональной морали. При этом профессионально-нравственное сознание состоит не только из норм, принципов и понятий, но включает в себя и оценки действительности, а значит, характеризует профессионально важные морально-психологические качества сотрудника.

Профессионально-нравственное сознание сотрудников органов внутренних дел функционирует на двух уровнях: теоретическом и обыденном. Теоретически каждым сотрудником в процессе выполнения служебных обязанностей осваиваются понятия, принципы и нормы профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, но этот процесс связывается с влиянием доминирующих в общественном сознании ценностей и идеологических представлений. Органы исполнительной ветви власти любого государства призваны корректировать поведение граждан, стремясь к соответствию предписаниям законодательной ветви власти. Поэтому на теоретическом уровне профессионально-нравственное сознание сотрудника реализуется, во-первых, в ревностном служении идеологическим константам государственности, направленным по своей сути на установление порядка в обществе, что выражено в Федеральном законе Российской Федерации «О полиции» так: «…полиция предназначена для защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан Российской Федерации, иностранных граждан, лиц без гражданства… для противодействия преступности, охраны общественного порядка, собственности и для обеспечения общественной безопасности». А во-вторых, – в патриотическом отношении к государству, с которым сотрудник органов внутренних дел связан комплексом прав и обязанно-

стей и от имени которого действует. И, в-третьих, – в стремлении осуществить справедливость, понимаемую как законность в социально-политическом и правовом смысле, то есть в соотношении блага и зла в явлениях жизни общества: в выполнении человеком определенной роли и его социального положения, в деянии человека и воздаянии, в достоинстве человека и его вознаграждении – в юридической справедливости как равном воздаянии всем за равные деяния. Теоретический уровень функционирования профессионально-нравственного сознания подкрепляется обыденным уровнем для того, чтоб идеологические ценности как разумно освоенное стали личными убеждениями.

Обыденный уровень профессионально-нравственного сознания еще называют эмоционально-психологическим по причине того, что эмоционально принятые идеи сильнее воздействуют на человека, нежели разумные доводы. Обыденный уровень выражается в мотивации к службе, в отношении к служебным обязанностям, в сформированных морально-психологических качествах, необходимых для службы в органах внутренних дел: верности Присяге, совести, профессиональном долге и профессиональной чести сотрудника. Также обыденный уровень проявляется в моральных оценках своей и коллег служебной деятельности. Такое бытование обыденного уровня тесно связано с личностными качествами человека, что проявляется в отношениях в семье, в коллективе, а также его гражданской позиции.

Третьим элементом профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел является *профессионально-нравственное самосознание* как способность сотрудника к профессионально-нравственному самопознанию, самооценке и самоконтролю. Профессионально-нравственное самосознание сотрудников органов внутренних дел состоит из профессионально-нравственного идеала и совести.

Профессионально-нравственным идеалом являются представления о степени соответствия сотрудника образу профессионально и нравственно совершенной личности, служащей образцом для подражания. Сознательно и интуитивно такой идеал формируется в сознании сотрудника органов внутренних дел в период его профессионального становления. Это может быть ориентация на настоящего человека или абсолютно вымышленный персонаж, объединяющий в себе характерные черты наставника, исторической личности и героя кино. Формирование такого идеала способствует выработке функции самовоспитания, что направлено на профессионально-нравственное совершенствование, выраженное в критическом отношении к своей профессиональной деятельности и профессиональному общению, в стремлении к профессиональному росту и постоянному повышению качества своей профессиональной культуры. Совесть – это индикатор долга, то есть показатель того, насколько сотрудник способен к самообязыванию при выполнении тех или иных действий.

Каждый из выделенных уровней профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел, в свою очередь, состоит из особых взаимосвязанных элементов. Тем не менее, основным уровнем профессиональной морали, определяющим поведение конкретного сотрудника, являются нравственные стороны профессиональной деятельности сотрудников различных служб и подразделений органов внутренних дел, связанные с определенными нормами и принципами.

Нормы и принципы профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел могут быть общеморальными, например, принципы гуманизма и толерантности. Нормы и принципы профессиональной морали могут быть и специфическими, рас-

ходящимися с требованиями обычной морали. Например, в гл. 5 Федерального закона «О полиции» от 7 февраля 2011 г. закреплены нормы применения сотрудниками полиции в необходимых и предусмотренных законом случаях физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия. И те и другие направлены на регуляцию выполнения сотрудниками органов внутренних дел своих служебных обязанностей и их профессиональное общение с гражданами различных категорий, коллегами, начальниками и подчиненными.

Основными *особенностями профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел* являются:

1. Тесная и неразрывная связь с правами и свободами человека и гражданина.

2. Институционально-внеинституциональный характер норм и принципов, часть которых закреплена в нормативных правовых актах, а другие нигде не закреплены и бытуют в сознании сотрудников органов внутренних дел. Примером чего может быть закрепленная в п. 3 ст. 5 Федерального закона «О полиции» норма запрета насильственных действий, пыток и других форм жестокого, бесчеловечного или унижающего достоинство обращения и наказания, с одной стороны, и нигде не записанное правило для сотрудников органов внутренних дел «начальник всегда прав» – с другой.

3. Обязательность для исполнения закрепленных в нормативных правовых актах норм профессиональной морали сотрудниками органов внутренних дел.

4. Юридическая ответственность за нарушение закрепленных в нормативных правовых актах норм профессиональной морали сотрудника органов внутренних дел в виде дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Поэтому профессиональная мораль сотрудников органов внутренних дел характеризует сферу реально существующего профессионального общения сотрудников полиции с различными категориями граждан, имеет специфику и связана с обеспечением и защитой прав и свобод человека и гражданина в правоохранительной деятельности.

2. Источники профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел

К *источникам профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел* относятся международные и внутригосударственные нормативно-правовые акты.

Международные нормативно-правовые акты разделяются на две подгруппы:

а) международные нормативные правовые акты, ратифицированные Российской Федерацией и, следовательно, имеющие силу закона для граждан РФ,

б) международные нормативные правовые акты, не ратифицированные Российской Федерацией и, следовательно, имеющие рекомендательный характер для граждан РФ.

К первой подгруппе относятся нормы международных стандартов, т. е. обязательный нормативный минимум правового статуса личности для государств – членов ООН и Совета Европы. Основным нормативным правовым документом является «Всеобщая декларация прав человека» (принята резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 217 (III) от 10 декабря 1948 г.). Данный документ содержит 30 статей, где закреплены основные нормы о правах и свободах человека в качестве норм-дозволений, норм-ограничений и норм-запретов, в частности, в статьях 1–13, 18–20,

28, 29 закреплены неотъемлемые права человека, данные ему от рождения как существу разумному и социальному, при этом определены его основные обязанности перед обществом.

Нормы-дозволения содержательно характеризуют неотъемлемые права человека. Так, ст. 1 «Всеобщей декларации прав человека» провозглашает всех людей свободными от рождения и равными в своем достоинстве и правах. Ст. 3 утверждает неотъемлемое право каждого человека на жизнь, свободу и личную неприкосновенность. Ст. 17 закрепляет право каждого человека на владение имуществом; ст. 19 – право на свободу убеждений и их выражение. Ст. 28 указывает: «Каждый человек имеет право на социальный и международный порядок, при котором права и свободы, изложенные в настоящей декларации, могут быть полностью осуществлены».

Нормы-ограничения устанавливают границы действий каждого человека, определяемые свободными действиями других людей. Ст. 29 «Всеобщей декларации прав человека» утверждает права, обязанности каждого человека перед обществом и справедливые ограничения в осуществлении прав и свобод. Эти ограничения «…установлены законом исключительно с целью обеспечения должного признания и уважения прав и свобод других и удовлетворения справедливых требований морали, общественного порядка и общего благосостояния в демократическом обществе».

Нормы-запреты указывают воздерживаться от действий, нарушающих основные права и свободы человека. Ст. 5 «Всеобщей декларации прав человека» налагает запрет на пытки и жестокое, бесчеловечное, унижающее достоинство человека обращение и наказание. Ст. 9 запрещает подвергать кого бы то ни было произвольному аресту, задержанию или изгнанию. В ст. 11 утверждается презумпция невиновности любого человека, подозреваемого в совершении преступления, а в ст. 12 закреплен запрет на произвольное вмешательство в личную и семейную жизнь каждого человека, на посягательство на неприкосновенность его жилища и тайну его корреспонденции[1].

Данные нормы о правах человека детально конкретизируются и дополняются в остальных международных документах применительно к различным субъектам правоотношений, разным правовым ситуациям. В качестве примера можно привести: Конвенцию о защите прав человека и основных свобод (принята 4 ноября 1950 г.); Конвенцию против пыток и других жестоких, бесчеловечных, унижающих достоинство видов обращения и наказания (принята резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 39/46 от 10 декабря 1984 г.); Европейскую конвенцию по предупреждению пыток и бесчеловечного или унижающего достоинство обращения или наказания» (принята Советом Европы 27 ноября 1987 г.). К этому перечню может быть добавлена Конвенция о правах ребенка (принята резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 44/25 от 20 ноября 1989 г.).

К нормативно-правовой базе второй подгруппы (нератифицированные) относятся такие документы, как Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка (принят резолюцией 34/169 Генеральной Ассамблеи ООН от 17 декабря 1979 г.), Европейский кодекс полицейской этики (принят Комитетом министров Совета Европы 19 сентября 2001 г.). И, несмотря на то, что положения этих норматив-

[1] Всеобщая декларация прав человека. Принята и провозглашена резолюцией Генеральной Ассамблеей от 10.12.1948 // Действующее международное право: в 3 т. М.: Московский независимый институт международного права, 1997. Т. 2.

но-правовых актов имеют рекомендательный характер, они могут быть рассмотрены как основание для национального законодательства по причине того, что практически все основные нормы данных документов закреплены в положениях современных действующих нормативно-правовых актах Российской Федерации. К числу таких относятся Федеральный закон «О полиции» и Кодекс этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел.

Внутригосударственные нормативно-правовые акты фиксируют правоотношения, регулирующие общественные связи между гражданами Российской Федерации, в том числе и сотрудниками правоохранительных органов, а значит, нарушение норм, представленных этими документами, может повлечь наложение юридической ответственности.

Во-первых, важнейшим внутригосударственным нормативно-правовым актом является Конституция Российской Федерации (принята 12 декабря 1993 г.). Для формирования рамок профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел огромное значение имеет закрепленный Конституцией Российской Федерации правовой статус личности, определяемый ст. 2 и гл. 2 «Права и свободы человека и гражданина».

Иными статьями Конституции Российской Федерации, регламентирующими основные права и свободы человека и гражданина, являются: ст. 19 – о равенстве всех граждан перед законом и судом; ст. 20 – о праве каждого человека на жизнь; ст. 21 – о том, что достоинство личности охраняется государством; ст. 22 – о свободе и личной неприкосновенности граждан; ст. 23 – о неприкосновенности частной жизни, праве защиты своей чести и доброго имени; ст. 25 – о неприкосновенности жилища. Ст. 28 Конституции Российской Федерации обеспечивает свободу совести; ст. 29 – свободу мысли и слова; ст. 35 устанавливает право частной собственности, охраняемое законом. Ст. 37 предполагает право каждого гражданина России на свободный труд; ст. 41 – право на охрану здоровья и медицинскую помощь; ст. 42 – право на благоприятную окружающую среду и достоверную информацию о ее состоянии; ст. 43 – право на образование. Ст. 45 призвана обеспечить государственную защиту прав и свобод человека в Российской Федерации, ст. 49 характеризуется установлением презумпции невиновности каждого в совершении преступления до тех пор, пока виновность этого человека не будет доказана согласно порядку закона и объявлена приговором суда[1].

Во-вторых, к значимым для деятельности правоохранительных органов, а значит, и для формирования профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел, относятся следующие внутригосударственные нормативно-правовые акты:

1) Федеральный конституционный закон «О чрезвычайном положении» от 30 мая 2001 г. № 3-ФКЗ;

2) Федеральный закон «О полиции» от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ;

3) Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации…» от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ;

4) Федеральный закон «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации» от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ;

[1] Конституция Российской Федерации: принята всенарод. голосованием 12.12.1993 (по сост. на 2015 г.). М., 2015.

5) Федеральный закон «Об оперативно-розыскной деятельности» от 12 августа 1995 г. № 144-ФЗ;

6) Федеральный закон «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений» от 15 июля 1995 г. № 103-ФЗ;

7) Федеральный закон «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» от 27 апреля 1993 г. № 4866-1;

8) Уголовно-процессуальный кодекс РФ от 18 декабря 2001 г. № 174-ФЗ;

9) Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ;

10) Кодекс об административных правонарушениях РФ от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ и некоторые другие.

Те нормы данных документов, которые регламентируют общение сотрудников органов внутренних дел с гражданами, коллегами, начальниками и подчиненными, и составляют корпус профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел.

Именно эти положения указанных документов нацелены на уважение и соблюдение конституционных и специальных прав граждан, уважение их достоинства и чести, соблюдение профессиональной, государственной и иной тайны, оказание гражданам первой помощи в случае необходимости, а также на отказ от применения насилия, пыток, других видов жестокого, бесчеловечного, унижающего достоинство обращения и наказания.

Так, например, ч. 4 ст. 164 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации «Общие правила производства следственных действий» формирует норму о том, что «…при производстве следственных действий недопустимо применение насилия, угроз и иных незаконных мер, а равно создание опасности для жизни и здоровья участвующих в них лиц»[1]; ч. 2 ст. 22 Федерального закона «О полиции» указывает, что «…специальные средства применяются с учетом следующих ограничений:

1) не допускается нанесения человеку ударов палкой специальной по голове, шее, ключичной области, животу, половым органам, в область проекции сердца,

2) не допускается применение водометов при температуре воздуха ниже нуля градусов Цельсия».

В-третьих, среди внутригосударственных источников профессиональной морали огромную роль играют внутриведомственные документы: кодексы, уставы, инструкции, присяги. Они имеют силу закона для сотрудников органов внутренних дел и призваны регулировать отдельные стороны профессиональной деятельности и профессионального общения правоохранителей, могут быть использованы при организации и проведении служебных ритуалов и церемоний. К важнейшим документам такого рода относится Дисциплинарный устав органов внутренних дел Российской Федерации.

Основные стороны профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел подлежат профессионально-нравственной регуляции. Формулируются нравственные принципы службы в органах внутренних дел, заявляется профессионально-этический стандарт антикоррупционного поведения сотрудника органов внутренних дел, фиксируются положения о профилактике профессиональной нравственной деформации сотрудников органов внутренних дел, о морально-психологи-

[1] Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации // СЗ РФ. 2001. № 52 (ч. I). Ст. 4921.

ческом климате в коллективах органов внутренних дел, указываются и некоторые другие немаловажные положения.

Дисциплинарный устав органов внутренних дел состоит из 8 глав, характеризующих сущность служебной дисциплины в органах внутренних дел, обязанности сотрудников по соблюдению служебной дисциплины, порядок исполнения дисциплинарных мер.

3. Профессионально-нравственные принципы службы в органах внутренних дел

Профессионально-нравственные принципы службы в органах внутренних дел представляют собой восемь требований профессиональной морали к профессиональной деятельности и профессиональному общению сотрудников органов внутренних дел: требования гуманизма, законности, объективности, справедливости, коллективизма и товарищества, лояльности, нейтральности по отношению к политическим партиям и движениям, толерантности.

Принцип гуманизма означает признание жизни и здоровья человека, его прав и свобод высшими ценностями и предполагает, главным образом, соблюдение и защиту прав и свобод человека и гражданина, где защита является основной целью, смыслом и нравственным содержанием профессиональной деятельности сотрудников полиции. Обеспечение и защита прав и свобод человека и гражданина являются базисом профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел, что подкрепляется уважением к достоинству и чести граждан, оказанием сотрудниками органов внутренних дел в случае необходимости первой помощи гражданам, пострадавшим от преступлений, административных правонарушений, несчастных случаев, а также гражданам, находящимся в беспомощном состоянии или в состоянии, опасном для их здоровья и жизни. А также это основание профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел дополнено запретом для сотрудников органов внутренних дел прибегать к насилию, пыткам, другим жестоким, бесчеловечным, унижающим достоинство человека формам обращения, совершать действия или произносить тексты, которые представляют угрозу для здоровья и жизни граждан или оскорбляют их достоинство и честь.

Принцип законности заключается в том, что подразделения органов внутренних дел осуществляют свою деятельность на правовой основе, руководствуясь международными нормативными правовыми актами, ратифицированными Российской Федерацией, Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, ведомственными нормативными актами МВД России и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Принцип законности характеризует признание верховенства закона сотрудниками органов внутренних дел и реализацию в их действиях исключительно законных оснований. Неукоснительное применение закона в профессиональной деятельности характеризует важнейшую профессиональную обязанность сотрудников полиции. В случае возникновения конфликтной или неопределенной ситуации, а также ситуации морального выбора, сотрудник органов внутренних дел должен руководствоваться законом, что и связывается с дисциплинированностью, организованностью и ответственность самого сотрудника органов внутренних дел при выполнении своих профессиональных обязанностей.

Принцип объективности характеризуется беспристрастным отношением и отсутствием предвзятости при принятии служебных решений. Ст. 17 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации трактует два основных критерия оценки доказательств по уголовному делу судьей, прокурором, следователем, дознавателем или присяжными заседателями, – это закон и совесть. Расширяя рамки действия данной нормы, можно утверждать, что закон и совесть являются решающими критериями осуществления любых профессиональных действий.

Принцип справедливости выражается в уважении к гражданам, коллегам по службе, начальникам и подчиненным со стороны моральной справедливости. В отношении же юридической справедливости этот принцип означает умение сотрудника полиции точно интерпретировать нормативные правовые акты, применять юридические нормы уместно и своевременно, соблюдать соответствие меры наказания характеру и тяжести проступка или правонарушения, совершенного гражданином или группой граждан.

Принцип коллективизма и товарищества характеризует корпоративную солидарность как сотрудников внутри подразделения органов внутренних дел, так и сотрудников разных подразделений. Так, каждый член коллектива, идущего к единой цели, разделяет понимание того, что результат деятельности подразделения органов внутренних дел зависит от усилий каждого, что выражается в благоприятном морально-психологическом климате в коллективе и существенно повышает эффективность работы как отдельного сотрудника, так и всего подразделения органов внутренних дел. Коллективизм и товарищество являются необходимыми условиями разумной помощи сотрудников органов внутренних дел друг другу, поддержки своих коллег, начальников и подчиненных. Необходимо отметить, что принцип товарищества и коллективизма не исключает субординации в отношениях начальников и подчиненных в органах внутренних дел, он совмещается с требовательностью и ответственностью сотрудников органов внутренних дел по отношению к себе и друг к другу.

Принцип лояльности выражается в патриотическом отношении сотрудника органов внутренних дел к своей стране, государству, в верности профессиональному долгу и МВД России, в уважении и корректности по отношению к государственным и общественным институтам, государственным служащим, своему подразделению органов внутренних дел, а также к своим коллегам по службе.

Принцип нейтральности по отношению к политическим партиям и движениям означает отказ сотрудника органов внутренних дел от участия в деятельности политических партий и движений в любых формах.

Принцип толерантности заключается в умении понять представителя другой социальной среды и культуры и не навязывать свои жизненные позиции и убеждения другим людям. Толерантность выражается в умении слышать не только себя, но и другого человека, в способности вести диалог с другими людьми для совместного и конструктивного решения поставленных задач. В современных условиях толерантность исключает дискриминацию другого человека или группы лиц по национальному, культурному, религиозному или половому признакам. В профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел толерантность характеризуется уважительным, терпимым отношением сотрудника органов внутренних дел к людям различных социальных или демографических групп и статусов, к представи-

телям других национальностей, иных религиозных конфессий или неверующим гражданам. Толерантность в профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел складывается из конкретных навыков и умений разрешить конфликтную или напряженную ситуацию не посредством насилия и грубости, а с помощью силы своего ума, умения общаться и убеждать. При этом следует отметить тот факт, что толерантность не исключает, а, наоборот, предполагает гибкое использование сотрудниками органов внутренних дел при исполнении своих служебных обязанностей физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия в тех случаях и пределах, которые оговорены в гл. 5 Федерального закона «О полиции».

4. Деонтологический характер профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел

Критериями оценки деятельности сотрудника органов внутренних дел, с точки зрения требований общества, являются главные ориентиры служебной деятельности защитника правопорядка. Стержень личности сотрудника тесно связан с профессиональной моралью как правилами служебного поведения государственных служащих, сформированными на основе положений Конституции Российской Федерации, а также исходя из требований законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Министерства внутренних дел Российской Федерации.

Важнейшим критерием оценки деятельности сотрудника органов внутренних дел является *долг*, который состоит в безусловном выполнении закрепленных Присягой и законодательством профессионально-этических норм при исполнении обязанностей по обеспечению надежной защиты правопорядка, законности, общественной безопасности. Это «безусловное выполнение при исполнении обязанностей» оказывается возможным только в ситуации, когда долг является способностью к самообязыванию. Наш долг – это необходимое именно нам действие, на которое мы идем, обязывая себя выполнить поставленную задачу. Долг сотрудника органов внутренних дел тем труден, что сотрудник способен обязать себя к действию в соответствии с принципами гуманизма, законности, объективности, справедливости, коллективизма и товарищества, лояльности, нейтральности по отношению к политическим партиям и движениям, толерантности, где гуманизм – это осознание и провозглашение человека, его жизни высшими ценностями, законность – признание сотрудником верховенства закона, а также обязательности исполнения предписаний нормативных правовых актов в служебной деятельности, объективность – это беспристрастность и непредвзятость сотрудника при принятии служебных решений, справедливость – понимание соразмерности наказания характеру и тяжести проступка или правонарушения, а коллективизм и товарищество проявляются в отношениях, основанных на взаимной помощи и поддержке, лояльность – это способность быть верным Российской Федерации, Министерству внутренних дел, уважать и быть корректным к государственным и общественным институтам. Нейтральность по отношению к политическим партиям и движениям предполагает отказ сотрудника от участия в их деятельности в каких бы то ни было формах, а толерантность – это уважительное, терпимое отношение к людям с учетом социально-исторических, религиозных, этнических традиций и обычаев. Следование этим принципам характеризует долг сотрудника органов внутренних дел, индикатором которого является собственная совесть сотрудника.

Другим критерием оценки деятельности сотрудника ОВД является *достоинство* как понятие, выступающее в неразрывной связи с долгом сотрудника, представляющее собой единство морального духа и высоких нравственных качеств и предполагающее уважение этих качеств в самом себе и других людях. Такое единство достигается способностью сотрудника вести себя достойно, т. е. утверждать собственную ценность и значимость своих требований в любых обстоятельствах. При содействии граждан либо прямом или скрытом противодействии сотрудник органов внутренних дел остается представителем государственной власти Российской Федерации, посвятившим свою жизнь исполнению долга беззаветного служения Отечеству, связанного с защитой таких общественных идеалов, как свобода, демократия, торжество законности и правопорядка.

Третьим немаловажным критерием оценки деятельности сотрудника органов внутренних дел является *честь*, что выражается в заслуженной репутации человека, личностном авторитете и проявляется в верности гражданскому и служебному долгу, принятым нравственным обязательствам, и характеризуется репутацией органов внутренних дел в целом. Поэтому сотрудник полицейского ведомства, сознавая личную ответственность за историческую судьбу и предназначение Отечества, преданно относится к своей стране, утверждая идеи правового, демократического, сильного, неделимого Российского государства, будучи верным Присяге сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, избранной профессии и служебному долгу.

Критерии оценки деятельности сотрудника органов внутренних дел как способы оценки и самооценки формируют глубокую убежденность в выполнении обязательств, возложенных на сотрудника органов внутренних дел *Присягой*. Их самостоятельная значимость, значимость как требований общества и совокупности представлений о сотруднике-профессионале обеспечивают действительную реализацию соблюдения Конституции и законов Российской Федерации, уважения прав и свобод человека и гражданина, добросовестного выполнения приказов и возложенных служебных обязанностей[1]. Принимая на себя обязательства признавать приоритет государственных и служебных интересов над личными, проявления твердости и непримиримости в противодействии преступности, сотрудник органов внутренних дел способен «…достойно переносить связанные со службой в органах внутренних дел трудности, быть честным, мужественным, бдительным сотрудником, хранить государственную и служебную тайну»[2]. Рекомендуемым в рамках профессионально-нравственного воспитания поведением для сотрудника органов внутренних дел становится «…не щадя своей жизни, охранять установленный Конституцией и законами Российской Федерации правовой порядок»[3], демонстрировать пример четкого соблюдения требований законодательства и служебной дисциплины в профессиональной деятельности и частной жизни; при любых обстоятельствах быть честным, неподкупным, преданным интересам службы.

Таким образом, «Служу России, служу Закону!» – слова Присяги – позволяют воплотить наглядно в деятельность полиции обязательства относиться непримиримо к каким бы то ни было действиям, оскорбляющим человеческое достоинство, хра-

[1] См.: О службе в органах внутренних дел Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ // СЗ РФ. 2011. № 49 (ч. 1). Ст. 7020.
[2] Там же.
[3] Там же.

нить и приумножать служебные традиции органов внутренних дел, быть неустрашимым перед лицом опасности, относиться к людям таким образом, как хотелось бы, чтобы относились к тебе. Сформированное согласно профессионально-нравственному воспитанию поведение полицейского вызывает общественное доверие, уважение, признание и поддержку граждан.

Деонтология определяет нравственный образец поведения сотрудника органов внутренних дел на основании руководства, обращенного к сознанию и совести сотрудника – Присяге. Замыслом Присяги как деонтологического руководства является формирование единства убеждений и взглядов сотрудников органов внутренних дел в отношении профессиональной этики, служебного этикета и культуры поведения, способствующих эффективному выполнению служебных задач.

Функции профессиональной деонтологии: познавательная (информационная) функция предназначена формировать этические знания норм поведения, исходные установки морального выбора в сложной обстановке, модель нравственного поведения; оценочная функция выражает своеобразное нравственное видение сотрудником органов внутренних дел действительности, поступков (совершенных или потенциальных), практики социальных отношений, намерений, мотивов, моральных качеств иных людей; ориентирующая функция предопределяет предпочтение одних нравственных ценностей другим, более отвечающим потребностям практики выполнения служебных задач, помогает выявить приоритетные оценки линии поведения; мотивационная функция способствует формированию умения оценивать и видеть представленные цели (свои и других людей) с точки зрения намерений; коммуникативная функция формирует способность быть причастным к общему делу; регулятивная функция позволяет привести поведение сотрудника в соответствие с общественными моральными нормами, зачастую юридически обязательными; воспитательная функция способствует формированию поведения сотрудника в соответствии с общепризнанными образцами поведения профессионала.

Профессиональная этика сотрудников органов внутренних дел представляет собой профессиональную мораль сотрудников, в рамках которой ранжируются вследствие изменения социально-исторических условий нравственные качества личности сотрудника, ценности, нормы, необходимые для эффективного выполнения поставленных обществом и государством задач. Предметность профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел изменчива вследствие изменения нравственности всего общества, частью чего является и сотрудник, а также обусловлена рассмотрением все новых аспектов регулятивных механизмов морали этической наукой.

Проблемы нравственности и морали изучаются самыми различными науками: педагогикой, социальной психологией, социологией и рядом иных научных отраслей. Но именно профессиональная этика сотрудников органов внутренних дел рассматривает профессиональную мораль сотрудников как целостное явление и дает ей мировоззренческую интерпретацию.

Профессиональная этика сотрудников органов внутренних дел образует социально-ценностный фундамент их действий на основании как обобщения научных фактов этического знания, так и применения принципов профессиональной морали как исходных установок методологического характера. Идеалы, нормы и добродетели,

выполняющие определенные роли в профессиональном сообществе, профессиональная этика рассматривает как отражение конкретных социальных ценностей и интересов группы или коллектива, а также выдвигает требования к формированию личности сотрудника. При этом профессиональная этика сотрудников органов внутренних дел не претендует на провозглашение неизменных и абсолютных принципов.

Напротив, профессиональная этика сотрудников органов внутренних дел характеризует объект своего изучения – нравственные свойства личности сотрудника – обусловленным социально-историческими условиями, тем способом его существования, где раскрываются особенности поведения сотрудников, ценности и интересы, которые связывают сотрудников. Профессиональная мораль сотрудников органов внутренних дел, рассмотренная в рамках профессионально-этического знания, является формой самоутверждения сотрудника в профессиональном сообществе, формой самосовершенствования.

Профессиональная этика сотрудников органов внутренних дел изучает профессиональную мораль как постоянно изменяющийся компонент социально-исторической действительности, как воплощенную в ткань общественных отношений отдельных служб, коллективов, подразделений. При этом выделяет общие принципы деятельности сотрудника, реализуемые в различных подразделениях. И тогда профессиональная мораль сотрудников органов внутренних дел выражается различными звеньями одной цепи, представляющими собой формы общественной связи между сотрудниками.

Профессиональная этика сотрудников органов внутренних дел предназначена для дескрипции нравственности сотрудников, ее качественных пределов, преломления в многообразии сознания и поведения. Рассмотрение отдельных фактов, их распределение в системе этического знания позволяет осмыслить реальные действия сотрудников, сформировать ее компетенцию в области предписаний для конкретных служб или коллективов. Также предназначение профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел заключается в обосновании необходимости формирования особой нравственности, свойственной сотрудникам, в доказывании ее специфики и функций в обществе. И, наконец, профессиональная этика сотрудников органов внутренних дел, являясь нормативной научной отраслью, продуцирует критически-ценностный анализ нравственности сотрудника, тем самым формируя предпочтительное поведение сотрудников.

Специфика профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел состоит в том, что это наука о профессиональной морали и одновременно сама сущность этой морали. Научно-теоретические и научно-практические положения данной науки трансформируются в массовом сознании профессионального сообщества в виде конкретных установок к действиям, формируя нравственный климат подразделений и морально-психологическое состояние в целом. Если профессиональная этика ограничивается формулировкой норм поведения, то она становится морализаторством, ведущим в ней становится назидательность, а затем и манипулирование нравственным сознанием.

Таким образом, профессиональная этика сотрудников органов внутренних дел дескриптирует профессиональную мораль, анализирует ее и учит морали.

Задания для самостоятельной работы

1. Охарактеризуйте целевые установки учебной дисциплины «Профессиональная этика и служебный этикет».
2. Раскройте содержательно основные задачи учебной дисциплины «Профессиональная этика и служебный этикет».
3. Расскажите, какие нравственные проблемы вы можете выделить в деятельности сотрудников органов внутренних дел в настоящее время.
4. Какие нравственные стороны в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел вы можете выделить?
5. Как вы понимаете выражение «Нормы профессиональной этики имеют институционально-неинституциональный характер»?
6. Рассмотрите аспекты осуществления контроля за соблюдением норм профессиональной морали сотрудниками органов внутренних дел.

ТЕМА 4. КАТЕГОРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

1. *Категории добра и зла.*
2. *Совесть как основная нравственная способность личности.*
3. *Справедливость и правда как ориентиры мышления и деятельности сотрудников органов внутренних дел.*
4. *Долг, честь и достоинство, их нравственное и юридическое значение.*

1. Категории добра и зла

Крошка сын к отцу пришел,
и спросила кроха:
– Что такое хорошо
и что такое плохо?
В. Маяковский

Категории профессиональной этики – это предельно общие понятия, в совокупности образующие концептуально-смысловой каркас ценностно-нормативной системы, исходя из которой представители конкретной профессии, в частности сотрудники органов внутренних дел, отличают то, что в рамках их профессии хорошо, от того, что плохо, то есть распознают эталонные (с нравственной точки зрения) образцы поведения, мышления, профессиональной деятельности.

Если образно представить ценностно-нормативную систему профессиональной этики сотрудников ОВД в качестве многотомного свода законов, размещенного в архиве на специально отведенных для этого стеллажах, то категории профессиональной этики будут выступать в виде архивных шифров, кодов для распределения материалов по разделам архива. Они определяют внутреннюю логику построения данной системы. Категориальный каркас профессиональной этики – это система координат, позволяющая ориентироваться в сложных профессиональных ситуациях и принимать нравственно взвешенные решения.

Основой этой системы координат служит представление о добре и зле. Категории добра и зла – универсальная основа морали и нравственности. Они являются фундаментом любой этической системы. Однако при всей их универсальности для этики содержательно эти категории раскрываются по-разному.

Добро и зло – категории относительные. Они диалектически предполагают друг друга в соответствии с принципом единства и борьбы противоположностей и в то же время раскрываются в зависимости от контекста, намерений, последствий конкретных действий, содержания тех или иных процессов и сфер их осуществления. *Добро* – это то, что, как отмечали еще древние греки, осуществляется во благо. Благо оказывается в этом смысле мерой добра. Однако, «что русскому здорово, то немцу – смерть» (В. И. Даль), то есть благо для одного не всегда является благом для другого. Добрый поступок зачастую осуществляется во благо одного, но при этом не учитывает благо другого. И что тогда считать благом, что добром, а что злом? Необходимы четкие критерии, позволяющие отличить добро и зло в конкретном контексте – в нашем случае в деятельности сотрудников органов внутренних дел.

И тогда возникает вопрос, в чем суть правоохранительной деятельности. Если ее основная направленность – охрана правопорядка, то благом в данной профессио-

нальной сфере будет все то, что этому способствует. Обеспечение, взращивание таким образом понимаемого блага будет добром, все, что этому препятствует, станет злом в рамках данной ценностно-нормативной системы.

Далее, достижение общего понимания в истолковании добра и зла в заданном профессионально-этическом контексте не исключает еще одного сложного обстоятельства. Совершаемые человеком поступки имеют самые разные, зачастую совершенно непредсказуемые последствия. «Хотели, как лучше, а получилось, как всегда» (В. Черномырдин), – вздыхают умудренные опытом скептики. В связи с этим профессиональная этика требует принимать во внимание различие между добром (и, соответственно, злом) как мерой объективно проявленных результатов деятельности и как принципом осуществления самой этой деятельности, заключающимся в мотивах того, кто ее совершает. С точки зрения морально-нравственного содержания и оценки деятельности субъективное переживание личности, выражающееся в мотивах деятельности, и в этом смысле проявляющееся в виде доброго поступка, намерения, помысла, имеет первостепенное значение. А это требует обратиться к следующей категории профессионально этики – понятию совести.

2. Совесть как основная нравственная способность личности

Для общества страшнее, опаснее всего, писал Платон, не то, что люди совершают злые поступки, а то, что они утрачивают способность отличать злые поступки от добрых, различать добро и зло. Способность, которая позволяет отличать одно от другого называется совестью. И. Кант называл ее доброй волей. В. С. Соловьев полагал, что совесть – это иррациональное чувство, присущее человеку как существу надприродному, способному подняться над своим природным началом.

В.И. Даль определяет совесть как «нравственное сознание, нравственное чутье или чувство в человеке; внутреннее сознание добра и зла; тайник души, в коем отзывается одобрение или осуждение каждого поступка; способность распознавать качество поступка; чувство, побуждающее к истине и добру, отвращающее от лжи и зла; невольную любовь к добру и к истине; прирожденную правду, в различной степени развития»[1].

В этике *совесть* часто определяют как внутреннего судью (И. Кант) – способность отличать добро от зла, оценивать на этой основе свои желания и поступки, делать осознанный выбор и нести за него ответственность перед собой и своими близкими – теми, кто готов разделить бремя ответственности за соблюдение субъектом морали нравственных принципов и норм поведения.

Совесть является одним из важнейших критериев принятия решений сотрудниками органов внутренних дел. Это обстоятельство подчеркивается ч. 1 ст. 17 УПК РФ «Свобода оценки доказательств»: «Судья, присяжные заседатели, а также прокурор, следователь, дознаватель оценивают доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на совокупности имеющихся в уголовном деле доказательств, руководствуясь при этом законом и совестью»[2].

---

[1] *Даль В. И.* Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. М.: изд. Общества любителей российской словесности, учрежденного при Императорском Московском университете, 1863–1866. Т. 4. С. 233.

[2] Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 № 174-ФЗ (ред. от 28.12.2024) (с изм. и доп., вступ. в силу с 05.02.2025).

Слышать голос совести означает быть способным к субъективному переживанию чувств, побуждающих к совершению желательных, нравственно одобряемых поступков и ограждающих от совершения действий, нежелательных, не одобряемых в рамках соответствующей ценностно-нормативной системы. В первом случае речь идет о таких побудительных мотивах, как чувства справедливости, долга, гордости, чувство собственного достоинства. Во втором – о чувстве вины, страхе, стыде, раскаянии, искуплении.

Справедливость, долг, честь и достоинство образуют следующий ряд профессионально-этических категорий.

3. Справедливость и правда как ориентиры мышления и деятельности сотрудников органов внутренних дел

Как отмечает академик А. А. Гусейнов, «*справедливость* – понятие, обозначающее то, что создает и сохраняет благо (счастье) общества (Аристотель), основная добродетель общественных институтов (Дж. Ролз); общая нравственная санкция совместной жизни людей, рассмотренной по преимуществу под углом зрения сталкивающихся желаний, интересов, обязанностей… Существует два значения понятия С. – широкое и узкое. Соответственно, можно говорить об общей С. и частной… Это разграничение предложил еще Аристотель… Под общей С. Аристотель понимал соответствие закону, разумность полисной жизни; ее можно определить как общий нравственный знаменатель всех социально упорядоченных отношений между людьми, последнюю нравственно-апелляционную инстанцию в общественных делах. С. придает легитимность общественным действиям и формам жизни; она совпадает с нравственностью с ее проекцией на социальную сферу…

Специальная, или частная, С. есть нравственно санкционированная соразмерность в распределении благ и зол (преимуществ и недостатков, выгод и потерь) совместной жизни людей в рамках единого социального, государственно организованного пространства, степень совершенства самого способа кооперирования деятельностей и взаимного уравновешивания конфликтующих интересов в обществе и государстве. В этом значении С. прямо смыкается с правом, в определенной мере совпадает с ним… Общая С. и частная С., С как этико-философская категория и С. как этико-юридическая категория связаны между собой столь органично, что одна невозможна без другой»[1].

Одной из наиболее абстрактных форм выражения справедливости является *принцип соразмерности деяния и воздаяния*. Любая нормативная система предполагает взаимосогласование норм и санкций. Это служит непосредственным выражением данного принципа в сфере морали и права. Товарно-денежные отношения, оплата труда, социальные гарантии, властные отношения также осуществляются в согласии с этим принципом. Соответственно, выделяют юридическую, экономическую, социальную справедливость.

Как следствие, чувство справедливости – это экзистенциальное переживание, связанное со способностью соизмерять добро и зло, оценивать происходящее исходя из представления о том, как должно быть, как мотивы людей, поступки и их послед-

[1] См.: Этика: Энциклопедический словарь / под ред. Р. Г. Апресяна и А. А. Гусейнова. М.: Гардарики, 2001. С. 457–458.

ствия, устремления, затраченные усилия и реальный вклад в общее дело соотносятся между собой в категориях индивидуального и общественного блага, добра и зла.

Справедливость и ее противоположность – несправедливость теснейшим образом связаны с категорией правды. «Справедливый, – пишет В.И. Даль, – правильный, сделанный законно, по правде, по совести, по правоте, – человек, судья, творящий правдивый, праведный суд, идущий по всей правде, неподкупный»[1].

Правда – морально-нравственный аналог истины, имеющий в русской культуре глубокие метафизические и мировоззренческие корни. В культуре Ведической Руси Правда (с заглавной буквы) является космогоническим принципом, через который раскрывается гармония мироздания: Правь и Явь в мировосприятии наших далеких предков соединяются таким образом, что Правда оказывается «нитью», связывающей миры и времена, направляя детей Рода в их жизни и борьбе против Кривды, то есть лжи, зла, несправедливости. Это та самая основа, которая позднее воплотиться в виде Закона (Русская правда), в религиозном сознании средневекового общества, правовом и моральном сознании общества современного.

В сознании современного человека правда – это нравственный принцип, основа морально-нравственной идентичности личности. Жить по правде, быть способным отстаивать свое представление о добре и зле, воплощенное в чувстве справедливости, чувстве долга, внутренней свободе, заключающейся в способности к самостоятельным суждениям и оценкам, способности самостоятельно принимать решения и нести за них ответственность – все это означает быть личностью, сформировавшимся субъектом морали (профессиональная) деятельность, поступки и помыслы которого в том числе предполагают принятие норм и ценностей собственной профессии, а значит, согласование нравственных принципов, усвоенных в родительском доме, на этапе первичной социализации, с профессиональным этосом и, в частности, принципами, ценностями, нормами профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел. В экзистенциальном смысле это означает принять профессию как часть своего жизненного пути, стать профессионалом.

Категории справедливости и правды в этом случае с необходимостью соотносятся в сознании и деятельности сотрудника ОВД с представлением о законности и правопорядке, защищать который он присягает собственной честью.

4. Долг, честь и достоинство, их нравственное и юридическое значение

«Долг! – восклицает И. Кант. – Ты возвышенное, великое слово, в тебе нет ничего приятного, что льстило бы людям, ты требуешь подчинения, хотя, чтобы побудить волю, и не угрожаешь тем, что внушало бы естественное отвращение в душе и пугало бы; ты только устанавливаешь закон, который сам собой проникает в душу и даже против воли может снискать уважение к себе (хотя и не всегда исполнение)»[2].

Нравственный долг теснейшим образом связан с выбором жизненного пути. Чувство долга предполагает осознанный выбор, принятие и готовность действовать (защищать, посвящать свое время и силы, жертвовать меньшим во имя большего, служить, помнить, отстаивать). Категория долга является фокусом, точкой концентрации любой ценностно-нормативной системы. И профессиональная этика не является

[1] *Даль В. И.* Указ. соч. С. 272.
[2] Антология мировой философии. М.: Мысль, 1971. Т. 3. С. 166.

исключением, поскольку этика – это в теоретическом плане учение о должном, а в плане практическом это ценностно-нормативная система, позволяющая преодолеть «зазор» между должным и действительным, воплотить в мышлении и деятельности людей представление о том, как должно быть. Очевидно, что речь идет о модусе долженствования, непосредственной проекцией которого является категория долга. Не случайно И. Кант, формулируя основные вопросы философии, раскрывающие сущность человека (Что я могу знать? Что я должен делать? На что я смею рассчитывать?), соотносит свое учение о «практическом разуме» (а это нравственная философия И. Канта, то есть этика) с поиском ответа на второй из этих трех вопросов. Как представляется, ему очень хорошо удалось показать связь между категориями долга и свободы: «Долг! …перед тобой замолкают все склонности, хотя бы они тебе втайне и противодействовали, – где же твой достойный тебя источник и где корни твоего благородного происхождения, гордо отвергающего всякое родство со склонностями, и откуда возникают необходимые условия того достоинства, которое только люди могут дать себе? Это может быть только то, что возвышает человека над самим собой (как частью чувственно воспринимаемого мира)… Это не что иное, как личность, т. е. свобода и независимость от механизма всей природы»[1].

Долг и свобода. Парадоксальным образом эти, на первый взгляд противоположные друг другу категории (долг ограничивает, а свобода, как будто бы, заключается в отсутствии ограничений) предполагают друг друга, причем не в диалектическом смысле единства и борьбы противоположностей, как справедливость и несправедливость, добро и зло, свет и тьма. Долг и ответственность принимаются в качестве справедливых требований, то есть становятся внутренним чувством (элементом морально-нравственной идентичности человека), только при условии свободного, самостоятельного выбора. Нравственная свобода и нравственный долг человека в этом смысле предполагают друг друга не как противоположности, но как две гири на одной чаше весов. Свободен в нравственном смысле лишь тот (и в той мере), кто сам (и в той мере, насколько действительно сам) принимает на себя ношу своего жизненного пути, будь то семья и забота о близких; профессия и связанные с нею обязанности; любовь к Родине и готовность ее защищать. Если же обязанности навязаны, выполняются «из-под палки», под внешним давлением и без внутреннего принятия справедливости соответствующих требований, то чувство долга не возникает (вместо этого имеет место игра в имитацию), равно как нет и свободы выбора и самореализации.

В профессиональной этике подчеркивается, что профессиональная мораль лиц любой профессии – это прежде всего мораль долга. *Профессиональный долг* сотрудников правоохранительных органов, в том числе сотрудников органов внутренних дел, является ядром их профессионально-нравственной культуры и заключается в обеспечении и защите основных прав и свобод человека и гражданина, общественной безопасности и интересов государства. В правоохранительных органах, в условиях ненормированного рабочего времени, частых стрессов, перегрузок, контактов с криминальной средой, долго и эффективно могут работать лишь сотрудники с развитым чувством профессионального долга. Развитое чувство морального и профессионального долга является обязательным профессионально-важным качеством сотруд-

[1] Антология мировой философии. Т. 3. С. 166.

ника органов внутренних дел. Его долг – защищать честь и достоинство граждан России. В статье 21 Конституции Российской Федерации закреплена норма о том, что «достоинство личности охраняется государством. Ничто не может быть основанием для его умаления»[1].

Достоинство – такое понятие и морально-психологическое качество личности, которое заключается в осознании человеком собственной ценности. Человека с чувством собственного достоинства отличает самоуважение, высокая самооценка, уверенность в своих силах. Достоинство – выражение ответственности человека за свое поведение перед самим собой, форма самоутверждения личности. В то же время достоинство личности требует от других людей уважения к ней, признания за человеком соответствующих прав и возможностей и обосновывает высокую требовательность к нему со стороны окружающих. В этом отношении достоинство зависит от положения человека в обществе, состояния общества и его отношения к личности, от способности общества и государства обеспечить практическое утверждение неотчуждаемых прав человека, признание самоценности личности.

Понятие достоинства личности опирается на принцип равенства всех людей в моральном отношении, основывается на равном праве каждого человека на уважение, на категорическом запрете унижать его достоинство, независимо от того, какое социальное или материальное положение он занимает. Достоинство человека – одна из высших нравственных ценностей.

Во многих нормативно-правовых актах закреплена норма о необходимости для сотрудников правоохранительных органов в своей профессиональной деятельности соблюдать достоинство и честь любого гражданина и не допускать слов и действий, которые бы оскорбляли достоинство личности. Например, в п. 3 статьи 5 Федерального закона «О полиции» от 2 июля 2011 г. № 3-ФЗ закреплена перенесенная из международного права норма о том, что «сотруднику полиции запрещается прибегать к пыткам, насилию, другому жестокому или унижающему человеческое достоинство обращению. Сотрудник полиции обязан пресекать действия, которыми гражданину умышленно причиняются боль, физическое или нравственное страдание»[2].

Понятие достоинства личности по содержанию тесно связано с категорией чести. Но если достоинство раскрывает самоценность каждой личности, то честь – признание обществом и самим человеком своих заслуг, своего положения, морально-психологических и профессиональных качеств. Через понятие чести общество дифференцированно оценивает людей, что выражается в репутации личности.

Честь соотносится с понятием «честность» и раскрывается через верность своим принципам, своему слову, присяге. «Будь честен, честно исполняй свой долг, сохраняй верность своей Отчизне, не позволяй лжи, искушениям и порокам запятнать доброе имя твое», – издревле учат русского человека родители и наставники. Честь – это верность и в то же время доброе имя – то, что сегодня также принято называть репутацией. Честь и репутация соотносятся также, как нравственность и мораль. Честь – внутренний регулятор мышления и поведения человека, репутация – внешний. В первом случае важнее чувство его собственного достоинства, во втором – то, что о нем думают, как оценивают его поступки другие люди.

[1] Конституция Российской Федерации // СЗ РФ. 2009. № 4. Ст. 445.
[2] Федеральный закон «О полиции» // СЗ РФ. 2011. № 7. Ст. 900.

Категория чести исторически связана со службой, служением, жизнью прежде всего военного сословия. Отсюда – честь мундира, служение как подвижничество, доблесть, подвиг. Честь как верность долгу в этом контексте проявляется наиболее отчетливо. В этом случае выстраивается категориальный ряд: честь – устав – присяга – мундир – знамя – слава оружия. Честь соотносится с символами власти и служения, что, в свою очередь, вызывает к ним доверие, признание права реализации власти носителями соответствующих символов и атрибутов.

В настоящее время актуальным является понятие профессиональной чести, в том числе профессиональной чести сотрудников органов внутренних дел. Ее формирование – одна из главных задач нравственного воспитания в органах внутренних дел и самовоспитания сотрудников.

Подводя итог данной главе, необходимо отметить, что рассуждение о категориях профессиональной этики: о добре и зле, совести как особой способности человека, справедливости и правде, долге и свободе, чести и достоинстве личности, – на первый взгляд выглядит чрезмерно категоричным. Ведь в реальной жизни есть не только черное и белое, однозначное принятие или категорическое отрицание; свободный, полностью соответствующий внутреннему представлению о должном выбор или его полная противоположность. Действительное, в отличие от должного, наполнено полутонами, неоднозначными действиями, решениями и требованиями. Однако дискуссия о категориях профессиональной этики – это разговор не о действительном, а о должном. Осознанный выбор, принятие решения, оценка ситуации всегда осуществляется на основе определенных критериев. И категории профессиональной этики как раз такими критериями и являются. Они освещают профессиональный путь, будучи нравственными ориентирами в жизни и деятельности сотрудника внутренних дел.

Задания для самостоятельной работы

1. Охарактеризуйте, как в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел проявляется:

а) моральная справедливость,

б) юридическая справедливость.

2. Раскройте, что включает в себя юридический аспект справедливости.

3. Сформулируйте определение понятия «справедливость».

4. Сформулируйте определение понятия «долг».

5. Объясните, как вы понимаете выражение «не опозорить честь мундира».

6. Расскажите, какие виды (формы) долга вам известны.

7. Сформулируйте определение понятия «ответственность».

8. Сформулируйте определение понятия «достоинство».

ТЕМА 5. МОРАЛЬ И ПРАВО В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОРАЛИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

1. Происхождение морали и права.
2. Особенные свойства морали и права.

1. Происхождение морали и права

Современная Россия позиционирует себя как страна, являющаяся хранителем традиционных ценностей, основанных на поддержании института семьи, воспитании детей в духе культивирования добра, пропаганде уважения старшего поколения, развития современного человека как носителя культурных и духовных ценностей России. Так, например, 2024 год, указом Президента Российской Федерации был назван годом семьи. Именно семья в первую очередь выступает первоисточником передачи моральных норм и нравственных основ подрастающему поколению. Формирование моральных норм необходимо с раннего возраста, так как они являются основой для дальнейшего формирования норм права.

Даже обобщенные представления о морали и праве уже позволяют понять, что два этих общественно значимых явления взаимосвязаны между собой в том смысле, что они являются нормативными системами, воздействующими на общественные отношения, а также являются особыми способами социальной коммуникации [1].

Понимание термина «мораль» своими корнями уходит далеко в древние времена, где еще Аристотель представлял мораль как добродетель и говорил, что «люди должны быть добродетельными ради самой добродетели». Под добродетелью понималось высокое нравственное качество человека. Мораль же в современном понимании определяется как форма общественного и индивидуального сознания, которая представляет собой совокупность норм (правил поведения), принципов, понятий и оценок в их сложной исторической изменчивости.

Происхождение морали принято рассматривать не только с философской, но и с психологической точки зрения. Так, например, основоположник психоаналитической школы психологии З. Фрейд, изучая природу человеческого поведения, ставил перед собой вопрос: добр ли человек по своей природе или зол? В рассуждениях на эту тему Фрейд пришел к следующим выводам: человеком правят инстинкты, свободное проявление инстинктов противоречит общепринятым нормам морали; в течение жизни человек все время сталкивается с нравственными запретами, выдвигаемыми обществом; для нормального существования в обществе необходимо установление сбалансированной и разумной свободы и правового равенства.

Термин «право» в современной науке трактуется неоднозначно. Можно выделить два значения понятия «право». *Право в широком смысле слова* (или естественное право) – это понятие, обозначающее высшие ценности человека как рода (добро, справедливость, порядок, разум, истина, красота и др.). В данном значении понятие права используется не только в юриспруденции, но и в философии и обыденном сознании.

[1] См.: *Сорокина Ю. В.* Соотношение права и морали в современной философии права // Вестник Воронежского государственного университета. Сер.: Право. 2020. № 3 (42). С. 75–96.

Право в узком смысле слова (или позитивное право) – это способ регулирования общественных отношений, для которого характерны:

1) нормативность;

2) выражение свободы личности;

3) формальная определенность в официальных источниках;

4) общеобязательность и неперсонифицированность;

5) возможность использования государственного принуждения.

Выдающийся русский философ И. А. Михайловский писал, что между моралью и правом нет никакой разницы по содержанию. Любая моральная норма может быть облечена в правовую форму и стать нормой права. «А вот реально будет ли придана нравственности правовая форма, зависит от целесообразности, в том числе от тех задач и целей, которые ставит перед собой государство и право»[1]. Вместе с тем право и нравственность – родственные друг другу нормативные системы, так как право есть минимум нравственности, это те нормы, соблюдение которых позволяет быть обществу стабильным и жизнеспособным. Рассмотрим общие характеристики морали и права.

1. Мораль и право, если рассматривать их генезис на основе принципа социоцентризма, *имеют общий источник и общую основу происхождения* – мифы и обычаи первобытного общества.

Мораль истоками своего происхождения уходит глубоко в обычаи и нравы первобытного общества, когда люди выстраивали свою картину мира на основе мифологии, то есть объясняли явления природы через существование богов и мифических существ, населявших окружающий мир. Так, например, в мифологии восточных славян встречаются упоминания о домовых, леших и русалках, а также различных ритуальных действиях, направленных на задабривания этих мифических существ. Кроме того, восточные славяне были язычниками, так, например, богом солнца был Хорс, сменял времена года Дажьбог, а за атмосферные явления отвечал Стрибог. Славяне не просто верили в богов, но организовывали свой быт и жизнь в соответствии с обычаями и ритуалами, связанными с этой верой, что регулировало их совместное проживание и общение.

Постепенно человек пришел к идее о несовершенстве мира. Первые элементы нравственного, а затем и раннего религиозного сознания оказались одной из форм протеста против обыденного мира, возмущения существующими в мире порядками, например, несогласие человека с насилием над другими людьми и животными. Таким образом, *миф – это самая древняя форма общественного и индивидуального сознания, которая представляет собой систему образно оформленных императивов, определяющих деятельность и поведение людей.*

Мифы были у самых разных народов, они задавали древнему человеку антропоморфичную картину мира. С одной стороны, мифы регламентировали поведение и сознание человека, отдавая приоритет интересам общества, с другой стороны, препятствовали развитию человеческого сознания, безжалостно его подавляя.

Обычаи представляют собой правила поведения, вошедшие в привычку в результате многократного повторения. Они, как и мифы, выражают интерес общества или

[1] *Сорокина Ю. В.* Философско-правовые вопросы взаимодействия права и морали // Российский правовой журнал. 2020. № 2 (3). С. 13.

социальной группы, а не личности, и могут жестко подавлять отдельного человека, требуя от него определенной модели поведения, следования принятому в социуме канону.

В мифах и обычаях содержались зачатки морали и права. Именно на основе мифов и обычаев при переходе к классовому обществу и произошло возникновение морали и права.

2. Мораль и право *регулируют общественные отношения с помощью норм*. С точки зрения философии, норма – это естественное состояние какого-либо объекта. В количественных науках под нормой понимают признак, присущий большинству предметов исследуемой совокупности.

В социальном и гуманитарном знании принимают во внимание оба значения понятия нормы и рассматривают социальные нормы как правила поведения, связанные с сознанием и волей людей. Таким образом, моральные и правовые нормы являются видами социальных норм, и выраженные в них правила поведения содержат определенные предписания относительно того, как себя вести.

3. *Моральные и правовые предписания содержат одни и те же средства:* обязывания, запреты и дозволения. *Обязывание* представляет собой требование совершить определенные действия, запрет представляет собой требование воздержаться от определенных действий, а дозволение – это предоставление возможности поступить тем или иным образом. *Совокупность обязываний и запретов образует императивный метод социального регулирования, а совокупность дозволений – диспозитивный метод.* (Следует отметить, что термин «предписание» нередко отождествляют с приказом или требованием. Мы же здесь используем его в более широком значении, как синоним понятий «норма», «правило». Видами предписаний являются обязывание, запрет и дозволение. Возможность такого словоупотребления зафиксирована в ряде словарей.)

4. Моральные и правовые нормы имеют одинаковую *структуру*, включающую в себя гипотезу, диспозицию и санкцию. *Гипотеза* указывает на условия, при наличии которых норма подлежит применению. *Диспозиция* содержит само правило поведения, именно в ней и присутствуют обязывание, запрет или дозволение. *Санкция* же определяет неблагоприятные последствия, наступающие в результате нарушения предусмотренного диспозицией правила.

5. Мораль и право *выражают свободу личности* в одной и той же мере, а именно: человек может быть свободен в той мере, в какой он не ущемляет свободу другого. Эта мера устанавливалась в правовой мысли на протяжении многих веков и была четко определена в правовых учениях эпохи Нового времени.

Так, например, И. Кант сформулировал категорический императив, который гласит: «поступай только согласно такой максиме, руководствуясь которой ты в то же время можешь пожелать, чтобы она стала всеобщим законом».

6. Моральные и правовые нормы *общеобязательны и неперсонифицированны*. Общеобязательность норм морали и права состоит в том, что все субъекты, которым адресована норма, должны соблюдать содержащиеся в ней требования.

Неперсонифицированность норм морали и права выражается в том, что данные нормы, как правило, не имеют индивидуального персонального адресата, поскольку они рассчитаны на определенную совокупность индивидов или социальных групп.

Таким образом, мораль и право являются влиятельными регуляторами общественных отношений. Их общие нормы морали и права состоят в том, что они имеют общий источник происхождения – мифы и обычаи первобытного общества, регулируют общественные отношения с помощью норм, используют одни и те же средства социального регулирования – обязывания, запреты и дозволения, выражают свободу личности в одной и той же мере, являются общеобязательными и неперсонифицированными. Моральные и правовые нормы имеют одинаковую структуру, включающую в себя гипотезу, диспозицию и санкцию.

А. А. Гусейнов считает, что «общественная мораль и право в целом, если брать их тип взаимосвязи, ссылаются друг на друга», но все же каждая из этих нормативных систем претендует на то, что может самостоятельно отрегулировать общественные отношения, даже если другая (гипотетически) будет упразднена. Поэтому рассмотрим отличая морали от права.

2. Особенные свойства морали и права

Особенные свойства морали и права состоят в следующем:

1. Мораль и право отличаются *по целям нормативной регуляции*. Цель моральной регуляции – это гармонизация представленных в общественных отношениях интересов (личных, групповых и общественных). Она достигается на основе формирования у субъектов нравственной деятельности представлений о должном и детерминации добровольной реализации должного в их поступках. Цель правовой регуляции – это создание условий, пригодных для «сожительства людей» (И. А. Ильин). Эта цель достигается на основе обеспечения прав и свобод человека, исполнения юридических обязанностей всеми субъектами правового поведения.

2. Мораль и право отличаются *по форме выражения* содержащихся в них предписаний. Правовые предписания выражаются, как правило, в писаном виде в специальных документах – правовых актах. Эту особенность права называют формальной определенностью в официальных источниках. Исключения составляют, например, правовые обычаи, некоторые виды сделок, не требующие письменной формы, распоряжения руководителей подразделений в организации, выраженные в устной форме и являющиеся источником права.

Моральные предписания, как правило, документально в писаном виде не оформлены, они закреплены в сознании людей и социальных групп. Но и здесь есть исключения. В некоторых случаях своды нравственных правил документируют, подчеркивая тем самым их высокую значимость. Текст знаменитого *Декалога* – десяти Моисеевых заповедей – нам известен из документа – Библии (да не будет у тебя других богов пред лицем Моим, Не произноси имени Господа, Бога твоего, напрасно, почитай отца твоего и мать твою, не убивай, не кради, не желай дома ближнего своего...).

Десять правил даосизма зафиксированы в документе – Дуньхуанских рукописях (Не убивай, но всегда будь внимателен к живым существам. Сторонись похоти и не допускай распущенности в мыслях. Не кради и не принимай нечестно нажитого. Не обманывай других и не путай добро со злом. Будь трезв и всегда думай о чистоте в поведении. Будь в согласии со своими предками и не позорь свой род.…). Есть несколько отраженных в писаном виде сводов нравственных правил буддизма – Пять священных заповедей, Восьмеричный Путь и Десять заповедей. Например, Пять

священных заповедей буддизма заключаются в следующем: отказ от убийства живых существ есть доброта и сострадание, отказ от воровства есть щедрость и самоотверженность; удовлетворенность и соблюдение верности есть отказ от сексуальных поступков, честность и надежность – отказ от лжи, а сознательность и ответственность – отказ от приема опьяняющих веществ.

Однако особо следует отметить интенсивно развивающуюся сейчас сферу корпоративной и профессиональной морали, которая является пограничной для морали и права. В этой области представители корпораций и профессий в дополнение к нормам права, регулирующим их деятельность, формулируют для представителей своей социальной общности нравственные предписания, исполнение которых призвано повысить качество корпоративной или профессиональной деятельности. Совокупности таких предписаний оформляются в виде кодекса. Количество таких корпораций и профессий постоянно растет.

3. Мораль и право отличаются друг от друга *по сфере применения*, а именно: у права сфера действия уже, чем у морали. Право регулирует лишь наиболее значимые общественные отношения. Мораль же является аспектом любого общественного отношения, может подвергнуть регулированию и оценить любое социальное явление. Таким образом, некоторые общественные отношения одновременно регулируются правом и моралью, но существуют такие общественные отношения, которые не входят в сферу правового регулирования и регулируются лишь моралью.

4. Моральные и правовые нормы, имея одинаковую структуру, отличаются *по способу изложения*. При изложении норм права должны быть представлены все составные части нормы – гипотеза, диспозиция и санкция. Иногда при сокращенном способе изложения норм права приводится лишь содержание диспозиции, гипотеза и санкция опускаются. Однако необходимо восстановить все составные части нормы права, чтобы уяснить круг ее субъектов, время действия. При изложении норм морали, наоборот, сокращенный способ применяется довольно часто, например: «Не убий!», «Не кради!», «Будь честным!». Дело в том, что многие нормы морали адресованы всем членам общества и меры ответственности за их нарушение касаются всех людей.

5. Мораль и право отличаются по представленному в них *методу социального регулирования.* Диспозитивное, рекомендательное начало в морали представлено в большей мере, чем в праве, поэтому в диспозициях норм морали гораздо чаще содержатся дозволения, чем в нормах права. Императивное же начало, наоборот, в большей мере представлено в праве, чем в морали. Данное обстоятельство указывает и на различие *ментальных оснований* морали и права. Поскольку многие нормы морали имеют рекомендательный характер, субъект нравственной деятельности имеет более широкую меру выбора той или иной модели поведения. Право же, нормы которого более императивны, наоборот, сужает меру свободы выбора, нередко требуя от субъекта вполне определенного поведения.

6. Мораль и право различаются по *средствам обеспечения* содержащихся в них норм. Право в случае неисполнения содержащихся в нем предписаний использует в отношении правонарушителей меры государственного принуждения. Государство при этом ведет себя двояко. В одних случаях, когда должное может быть реализовано в сущем, государство побуждает правонарушителя к исполнению неисполняемой им обязанности. В других случаях, когда должное не может быть реализовано в су-

щем, государство привлекает правонарушителя к юридической ответственности и подвергает его наказанию. Мораль не обладает такими мощными и влиятельными средства обеспечения, как право. Она опирается лишь на силу общественного мнения. Возможности морали ограничиваются одобрением хороших поступков и осуждением дурных.

7. Мораль и право отличаются по *скорости реагирования на изменения в обществе*. В этом отношении мораль динамичнее, она быстрее реагирует на социальные изменения. Право же более консервативно, оно медленнее реагирует на изменения в обществе. Должно пройти определенное время, должны быть проведены соответствующие процедуры, прежде чем право выразит свое отношение к новым явлениям в общественной жизни или изменит отношение к прежним. Указанное обстоятельство сопряжено *с оценками, которые дают мораль и право социальным фактам.* Эти оценки находятся в логическом отношении пересечения. В значительной мере оценки морали и права совпадают, и в этой части мораль и право «опираются» друг на друга, «поддерживают» друг друга. Но вместе с тем есть явления, которые одобряются моралью и осуждаются правом и, наоборот, осуждаются моралью, но одобряются правом. Во многом это связано с тем, что мораль уже изменила свое отношение к некоторым фактам, а право еще не успело это сделать. В данных ситуациях мораль выступает «корректором» права, «подсказывает» ему, какие нормы следует ввести, какие – отменить, а какие – изменить.

8. Традиционно считается, что *право является социальным институтом, а мораль не является*. Социальным институтом является устойчивая форма общественной взаимосвязи, связанная с функционирование организаций – целевых социальных групп. Развивая эту мысль, необходимо отметить, что право является сложным социальным институтом, включающим в себя множество различных простых и сложных институтов, таких как институты законодательной, исполнительной и судебной власти, институты преступления и наказания, институт сделок, институт юридической ответственности и т. д. Мораль, в целом не являясь социальным институтом, все же имеет некоторую степень институционализации. Она выражена, например, в деятельности организаций, связанных с созданием и распространением этических знаний (кафедр образовательных организаций, на которых преподается этика как учебная дисциплина, секторов научно-исследовательских организаций, ведущих этические исследования), в деятельности церкви, активно позиционирующей себя в качестве субъекта, влияющего на состояние нравов, в деятельности семьи и школы – институтов, играющих важную роль в нравственном воспитании подрастающего поколения, в деятельности судов чести, комиссий по профессиональной этике, аттестационных комиссий – институтов, действовавших и действующих в силовых структурах и предназначенных для рассмотрения в числе прочих профессионально-нравственных вопросов, в деятельности существовавших в советское время товарищеских судов.

Таким образом, мораль и право отличаются по целям нормативной регуляции, по форме выражения содержащихся в них предписаний, сфере применения, способу изложения, представленному в них методу социального регулирования, скорости реагирования на изменения в обществе, средствам обеспечения и мере институциализации.

В заключение наглядно представим общие и различные позиции морали и права.

Общее в морали и праве	
Первоисточниками являются мифы и обычаи	
Являются фундаментальными человеческими ценностями, без которых не может существовать общество	
Являются формами общественного и индивидуального сознания	
Содержат в себе взаимодополняющие нормы и принципы поведения, являющиеся общеобязательными для всех	
Общеобязательны для соблюдения	
Выполняют регулирующую функцию	
Единство критериев для оценки действий и поступков	
Различное в морали и праве	
Мораль	***Право***
Нормы морали закреплены в традициях, обычаях	Нормы права закреплены в нормативно-правовых актах
Формулируются в обществе стихийно	Устанавливаются государством, планомерно
При несоблюдении норм морали – общественное порицание	При несоблюдении норм права – властные санкции государства
Предоставляется свобода выбора в соблюдении норм морали	Свобода выбора в соблюдении норм права жестко ограничена нормативно-правовыми документами
Мораль регулирует все сферы взаимоотношений между людьми	Право регулирует наиболее значимые общественные отношения
Нормам морали присущ неинституциональный характер, неразделенность на объект и субъект регулирования	Нормам права присущ институциональный характер, разделенность на объект и субъект регулирования

Таким образом, мораль и право представляют собой единый процесс отыскания совместного разумного сосуществования личности с обществом, равенства и свободы, имея общую цель (общее благо) при различии средств (внешнее принуждение – для права, внутреннее самосознание – для морали). При этом, мораль и право являются взаимодополняющими и неотъемлемыми регуляторами человеческих взаимоотношений.

Задания для самостоятельной работы

1. Дайте определение понятию «естественное право».
2. В каких нормативно-правовых документах закреплены естественные права человека? Приведите примеры.
3. Сформулируйте определение понятия «правовая мораль».
4. Выпишите из Федерального закона «О полиции» примеры норм профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел.
5. Приведите примеры незакрепленных норм профессиональной морали, которыми сотрудники органов внутренних дел руководствуются в своей профессиональной деятельности.

Тема 6. Стандарт антикоррупционного поведения сотрудника органов внутренних дел. Моральный фактор и антикоррупционное поведение

1. Коррупция как социально опасное явление. Предпосылки и факторы распространения коррупции.

2. Понятие антикоррупционного стандарта поведения.

3. Обязанности сотрудника органов внутренних дел в случаях обращения к нему в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

4. Конфликт интересов, способы его предотвращения и урегулирования.

5. Профессионально-этический стандарт антикоррупционного поведения. Место антикоррупционной составляющей в структуре морального сознания сотрудника органов внутренних дел.

1. Коррупция как социально опасное явление. Предпосылки и факторы распространения коррупции

В самом общем смысле под *коррупцией* понимается использование должностными лицами своих прав, связанное с исполнением ими должностных обязанностей, в целях личного обогащения или иное злоупотребление должностными полномочиями в целях получения неправомерной выгоды для себя или для третьих лиц. Наиболее полное определение коррупции содержится в Федеральном законе Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Под коррупцией понимается «злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами»[1], а также совершение указанных деяний от имени и в интересах юридического лица.

Во все времена коррупция признавалась за социальное зло, представляющее угрозу как для государства, так и для общества и отдельного человека. Тем не менее, восприятие коррупции как социального явления не столь однозначно. Мы можем говорить как минимум о трех исторически сложившихся подходах:

1) коррупция признается однозначным злом, проникшим во многие социальные институты, и необходимы самые жесткие меры по ее полном искоренению;

2) коррупция видится неискоренимым злом, являющимся неотъемлемой частью социальной системы, поэтому государство способно противостоять ему лишь в определенных рамках, стараясь минимизировать последствия коррупции для общества;

3) восприятие коррупции как некой социально одобряемой ценности, имеющей свои истоки в тысячелетнем становлении государственности и являющейся поэтому составной частью общественной ментальности.

[1] О противодействии коррупции [Электронный ресурс]: Федеральный закон Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ст. 1). URL: http://www.consultant.ru/

Установлена прямая связь между уровнем коррупции в государстве и уровнем его экономического развития: чем ниже уровень коррупции в стране, тем большей стабильностью отличается ее экономическое развитие.

Международное движение по противодействию коррупции Transparency International ежегодно с 1994 г. составляет Индекс восприятия коррупции (Corruption Perceptions Index, CPI), характеризующий уровень распространения коррупции в государственном и экономическом секторах. Данное исследование проводится путем независимых опросов, участие в которых принимают международные эксперты в области финансовой и правозащитной деятельности.

Согласно данному индикатору, в 2023 г. по уровню восприятия коррупции Россия заняла 141 место из 180 стран, мы имеем одинаковый индекс восприятия коррупции с такими странами, как Гвинея, Кыргызстан и Уганда. Лидирующие позиции в рейтинге занимают Дания, Финляндия, Новая Зеландия и Норвегия, в конце списка (страны с самым высоким уровнем восприятия коррупции), на последних местах – Венесуэла, Сирия, Южный Судан и Сомали.

Говоря о предпосылках и факторах распространения коррупции, мы можем отметить следующие из них:

– духовно-нравственный кризис современного общества, связанный с упадком традиционной системы ценностей. Общество потребления задает собственные модели социальных взаимодействий, и не каждому человеку под силу от них отказаться;

– социально-экономический кризис, следствием которого становится все большее расслоение людей по уровню доходов и качеству жизни. Особенно тяжело переживается социальное неравенство сотрудниками полиции, которые вынуждены постоянно иметь дело с нарушителями закона и видеть, что уровень жизни коррупционеров качественно отличается от их собственного;

– культурные особенности, приводящие к полярному отношению к коррупции: на протяжении веков подношения власть имущим воспринимались как этикетная норма, отношение к мелкому взяточничеству у населения в целом остается одобрительным при условии того, что оно поможет решить мелкие бытовые проблемы. Данные взгляды лишь крепнут на фоне возбуждаемых уголовных дел против коррупционеров в среде государственных служащих, которые «воруют миллионы».

А. С. Пузыревский и Т. В. Волкова отмечают и национальные особенности проявления коррупции в России:

– в России выше, чем в других странах, инициатива взяткодателей, которые, как правило, и являются инициаторами коррупционного акта;

– иерархический характер, когда «доходы» от взятки распределяются сразу между несколькими должностными лицами, стоящими на разных ступенях по отношению друг к другу;

– высокий уровень развития нормотворческого бюрократизма[1].

Нельзя не отметить и то, что коррупция в России имеет очень давние исторические корни, что позволяет нам говорить о том, что неоднозначное отношение к коррупции в России во многом обусловлено менталитетом российского общества.

[1] См.: *Пузыревский А. С., Волкова Т. В.* Традиционные проблемы коррупции в России // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2012. № 1 (53). С. 201–205.

Исторические корни коррупции мы находим уже в период становления российской государственности. Начиная с Киевской Руси отношения между князьями и смердами складывались на основе сбора первыми дани, размер которой зачастую устанавливали они сами и могли использовать по своему разумению. В годы татаро-монгольского ига появилась необходимость сбора дани в пользу захватчиков, на основе чего сложилась целая система по отъему ее у населения страны, причем часть собранных средств князья не преминули оставлять себе. В Московской Руси сложилась система местничества, при которой большинство чиновников не получали жалованье за свою государеву службу, а обеспечивали себя за счет подношений просителей. Такое явление называлось *кормление* и было известно задолго до становления российского государства. Одним из первых правителей на Руси стал бороться со взяточничеством в среде государственных чиновников Иван III, провозгласивший в Судебнике (1497 г.) ответственность судей за получение незаконного вознаграждения, которое каралось смертью с полной конфискацией имущества виновного. Подобную политику проводил и Иван Грозный, устанавливая ответственность за коррупционные преступления в виде смертной казни. В этот период чиновники начали получать официальное жалованье из государственной казны, тем не менее, практика подношений сохранялась еще долгий период времени.

Активная борьба с коррупцией приходится на эпоху Петра I. Указом «О воспрещении взяток и посулов за оное» (1714 г.) взяточничество определяется как «…получение должностным лицом мзды помимо содержания, получаемого от государства, независимо от того влияния, какое взятка оказывает в сфере служебной деятельности чиновника, – есть преступление по службе, ибо, доставляя незаконный прибыток чиновнику, взятка причиняет ущерб плательщику». Позже выделяются и три основные формы взяточничества: принятие подарка, нарушение служебного долга за взятку и совершение преступления за взятку. Наказания за взяточничество были крайне суровыми: это и вечная ссылка с конфискацией имущества, и смертная казнь.

Но, несмотря на столь строгие меры, взяточничество в рядах чиновников продолжало процветать. После смерти Петра со взяточничеством стали считаться как с неизбежным явлением на государственной службе. Целый ряд законодательных актов о борьбе со взяточничеством был подписан Екатериной II, но ответственность за сие деяние предполагала менее суровые виды наказания. Была создана разветвленная система налогов и сборов, однако это не мешало чиновникам требовать от нижних сословий регулярных подношений.

С развитием бюрократического аппарата государственной власти в XIX веке росло и распространение коррупции как социального явления в среде чиновничества. Требовалось принятие решительных мер по борьбе с этим социальным злом, прежде всего на законодательном уровне. В 1845 г. выходит «Уложение о наказаниях уголовных и исправительных», в котором 6 глава 5 раздела – «О мздоимстве и лихоимстве» – определяла ответственность государственных служащих за коррупционные преступления[1]. Чиновникам (включая их родственников) было строжайше запрещено принимать любые подарки и подношения от просителей, если получение

[1] См.: Уложение о наказаниях уголовных и исполнительных [Электронный ресурс]. URL: http://музейреформ.рф/node/13654

оных было связано с исполнением его должностных обязанностей (данная форма взяточничества называлась *мздоимство*, за него можно было лишиться должности или получить денежное взыскание в двойную цену от принятого подарка). Намного более строгому наказанию чиновники подвергались за *лихоимство*, когда получение ими подношений было связано с сознательной противоправной деятельностью.

Коррупция как социальное явление не исчезло и в годы Советской власти. Вообще, в эпоху СССР само слово «коррупция» не использовалось ни в одном нормативном правовом акте: считалось, что данное явление не может существовать в зарождающемся коммунистическом обществе. Однако уголовное законодательство в годы Советской власти устанавливало ответственность за отдельные виды коррупционных преступлений: взяточничество, служебный подлог, злоупотребление служебным положением и т. д. 8 мая 1918 г. выходит Декрет СНК «О взяточничестве», устанавливающий уголовную ответственность за взяточничество (не менее 5 лет лишения свободы).

Уголовный кодекс РСФСР 1922 г. устанавливал целый перечень должностных преступлений, связанных с коррупционной составляющей: получение взятки, провокация взятки, присвоение денег или иных ценностей, служебный подлог и т. д. Ужесточение наказаний за коррупционные преступления в совокупности с формированием специфической системы ценностей привело к тому, что уровень коррупционных преступлений в годы Советской власти достигал достаточно низких отметок. При этом в годы государственного террора борьба с коррупционными процессами зачастую приводила к тому, что часть отнятых «нажитых нечестным путем» доходов населения оставалась в карманах самих «борцов».

20 февраля 1962 г. был принят Указ Президиума Верховного Совета СССР «Об усилении уголовной ответственности за взяточничество», определявший взяточничество как особо опасное преступление: «Взяточничество является одним из позорных и отвратительных пережитков прошлого, оставленных капитализмом в наследство нашему обществу. Это уродливое явление чуждо и совершенно нетерпимо для советского государства, вступившего в период развернутого строительства коммунизма. В условиях нашего государственного и общественного строя имеются все возможности для полного искоренения любых форм взяточничества»[1]. Еще большие обороты борьба с проявлениями коррупции в Советском государстве приобрела во время руководства страной Ю. В. Андропова.

В эпоху государственного и социального кризиса, охватившего страну после распада Советского Союза, коррупция вновь начинает проникать практически во все сферы социальных отношений, набирая с каждым годом все большие обороты. 27 января 1999 г. министром внутренних дел России С. В. Степашиным была подписана Конвенция Совета Европы об уголовной ответственности за коррупцию, однако внутри страны до сих пор не функционировала четкая законодательная база по борьбе с данным явлением.

Активная борьба с коррупцией на законодательном уровне началась с 2008 года. Именно с этого периода издается целый ряд нормативных правовых актов, направ-

[1] Об усилении уголовной ответственности за взяточничество [Электронный ресурс]: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 20.02.1962. URL: http://www.consultant.ru/cons/cgi/ online.cgi?req=doc&base=ESU&n=26817

ленных на противодействие коррупции. 31 июля 2008 г. Президент Российской Федерации Д. А. Медведев утверждает Национальный план противодействия коррупции, в котором, в частности, провозглашается необходимость незамедлительного принятия мер по законодательному обеспечению противодействия коррупции. Первым шагом в этом направлении стало принятие Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

В настоящий момент действует указ Президента Российской Федерации от 16 августа 2021 г. № 478 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2021 – 2024 годы», который определяет основные задачи, стоящие перед государством в сфере противодействия коррупции. Указ предполагает, в частности, совершенствование системы запретов, ограничений и обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции в отдельных сферах деятельности, совершенствование порядка проведения проверок достоверности и полноты сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, соблюдения запретов и ограничений, исполнения обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, совершенствование правового регулирования ответственности за несоблюдение антикоррупционных стандартов, применение дополнительных мер по расширению участия граждан и институтов гражданского общества в реализации государственной политики в области противодействия коррупции, повышение эффективности международного сотрудничества Российской Федерации в области противодействия коррупции, применение цифровых технологий в целях противодействия коррупции и разработка мер по противодействию новым формам проявления коррупции, связанным с использованием цифровых технологий.

Одна из трудностей борьбы с коррупцией на правоприменительном уровне заключается в том, что в России нет единого законодательного определения понятия «коррупционное преступление», что осложняет борьбу с данной угрозой. В настоящий момент перечень преступлений коррупционной направленности определяется Указанием Генпрокуратуры России № 401/11, МВД России № 2 от 19 июня 2023 г. «О введении в действие перечней статей Уголовного кодекса Российской Федерации, используемых при формировании статистической отчетности». Перечень № 23 устанавливает признаки противоправных деяний, согласно которым и квалифицируются преступления коррупционной направленности. В частности, предполагается: а) совершение данных деяний должностными лицами[1] или лицами, выполняющими управленческие функции в коммерческой или иной организации, действующими от имени юридического лица, а также в некоммерческой организации, не являющейся государственным органом, органом местного самоуправления, государственным или муниципальным учреждением; б) связь деяния со служебным положением субъекта, отступлением от его прямых прав и обязанностей; в) обязательное наличие у субъекта корыстного мотива; г) совершение преступления только с прямым умыслом. Согласно данному Перечню, к преступлениям коррупционной опасности без дополнительных условий относятся:

- нарушение порядка финансирования избирательной кампании кандидата, избирательного объединения, деятельности инициативной группы по проведению референдума, иной группы участников референдума (ст. 141[1] УК РФ);

[1] Определение дано в примечании 1 к ст. 285 Уголовного кодекса Российской Федерации.

• оказание противоправного влияния на результат официального спортивного соревнования или зрелищного коммерческого конкурса (ст. 184 УК РФ);

• подкуп работника контрактной службы, контрактного управляющего, члена комиссии по осуществлению закупок (ст. 200^5 УК РФ);

• коммерческий подкуп, посредничество в коммерческом подкупе, мелкий коммерческий подкуп (ст. 204, 204^1, 204^2 УК РФ);

• контрабанда сильнодействующих, ядовитых, отравляющих, взрывчатых, радиоактивных веществ, радиационных источников, ядерных материалов, огнестрельного оружия или его основных частей, взрывных устройств, боеприпасов, оружия массового поражения, средств его доставки, иного вооружения, иной военной техники, а также материалов и оборудования, которые могут быть использованы при создании оружия массового поражения, средств его доставки, иного вооружения, иной военной техники, а равно стратегически важных товаров и ресурсов или культурных ценностей либо особо ценных диких животных и водных биологических ресурсов, если она совершена должностным лицом с использованием своего служебного положения (п. «а» ч. 2 ст. 226^1 УК РФ);

• контрабанда наркотических средств, психотропных веществ, их прекурсоров или аналогов, растений, содержащих наркотические средства, психотропные вещества или их прекурсоры, либо их частей, содержащих наркотические средства, психотропные вещества или их прекурсоры, инструментов или оборудования, находящихся под специальным контролем и используемых для изготовления наркотических средств или психотропных веществ, если она совершена должностным лицом с использованием своего служебного положения (п. «б» ч. 2 ст. 229^1 УК РФ);

• незаконное участие в предпринимательской деятельности (ст. 289 УК РФ);

• получение взятки, дача взятки, посредничество во взяточничестве и мелкое взяточничество (статьи 290, 291, 291^1, 291^2 УК РФ).

Еще ряд преступлений при наличии определенных условий, согласно данному Перечню, также может быть признан в качестве преступлений коррупционной направленности.

В настоящий момент нельзя однозначно утверждать, что преступления коррупционной направленности в России идут на спад. Это может говорить как о нарастании кризисных явлений, происходящих в экономике страны в последние годы, так и об эффективности борьбы правоохранительных органов с преступлениями в данной сфере.

Для снижения данной тенденции требуется проведение единой государственной политики в области противодействия коррупции всеми государственными органами, а также установление и неукоснительное соблюдение государственными служащими антикоррупционных стандартов поведения.

2. Понятие антикоррупционного стандарта поведения

Антикоррупционный стандарт поведения предполагает установление для соответствующей области деятельности единой системы запретов, ограничений и дозволений, обеспечивающих предупреждение коррупции в данной области. Правовая основа антикоррупционного стандарта поведения сотрудника органов внутренних дел представлена в настоящий момент следующими важнейшими нормативными правовыми актами:

– Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

– Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции»;

– Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;

– Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»;

– Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

– Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»;

– приказ МВД России от 26 июня 2020 г. № 460 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации».

Именно в этих нормативных правовых актах перечислены основные запреты, ограничения и дозволения, распространяющиеся на государственных служащих Российской Федерации.

Особый интерес для нас представляет статья 12.1 Федерального закона «О противодействии коррупции», в которой перечислены *ограничения и обязанности, налагаемые на лиц, замещающих государственные должности* Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности. Рассмотрим их кратко. В соответствии с данной нормой вышеперечисленные лица не вправе:

– замещать иные государственные должности, другие должности в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

– заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц, а также участвовать в управлении хозяйствующим субъектом;

– заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности;

– быть поверенными и иными представителями по делам третьих лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

– использовать в неслужебных целях информацию, средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения, предназначенные только для служебной деятельности;

– получать гонорары за публикации и выступления в качестве лица, замещающего государственную должность;

– получать в связи с выполнением служебных (должностных) обязанностей не предусмотренные законодательством вознаграждения и подарки от физических и юридических лиц;

– принимать вопреки установленному порядку почетные и специальные звания, награды и иные знаки отличия (за исключением научных и спортивных) иностранных государств, международных организаций, политических партий, иных общественных объединений и других организаций;

– выезжать в служебные командировки за пределы Российской Федерации за счет средств физических и юридических лиц;

– входить в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций;

– разглашать или использовать в целях, не связанных с выполнением служебных обязанностей, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к информации ограниченного доступа, ставшие известными в связи с выполнением служебных обязанностей.

Ознакомиться подробнее с данными ограничениями и запретами можно при обращении к указанному выше федеральному закону. Мы же остановимся подробно на основных обязанностях сотрудника органов внутренних дел, связанных с реализацией им в профессиональной деятельности антикоррупционного стандарта поведения.

3. Обязанности сотрудника органов внутренних дел в случаях обращения к нему в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений

Самая основная обязанность сотрудника органов внутренних дел в области противодействия коррупции заключается в необходимости обязательного уведомления об обращениях в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений. Согласно пункту 14 статьи 12 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел…» сотрудник органов внутренних дел обязан «уведомлять в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, о каждом случае обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционного правонарушения». Данная обязанность прописана и в статье 9 Федерального закона «О противодействии коррупции»: «Государственный или муниципальный служащий обязан уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений».

Уведомление – документ, выполненный в произвольной форме или в соответствии с примерным образцом[1], в котором указываются сведения об обратившемся лице, источнике поступления обращения в целях склонения к коррупционному правонарушению, сущности коррупционного правонарушения, способе и обстоятельствах склонения к нему. Уведомление подается непосредственно представителю нанимателя (работодателя) в ходе личного приема в день поступления обращения в целях склонения к совершению коррупционного правонарушения, включая случаи, когда сотрудник не исполняет свои служебные обязанности (находится в отпуске, на больничном и т. п.). В случае поступления обращения в выходной или праздничный день, уведомление подается на следующий за ним рабочий день. Обратим внимание и на тот факт, что Федеральный закон «О противодействии коррупции» четко указывает нам на то, что невыполнение сотрудником обязанности уведомления об обращениях

[1] Согласно ст. 9 Федерального закона «О противодействии коррупции» порядок уведомления, а также перечень сведений, в нем содержащихся, определяется представителем нанимателя (работодателя). Примерный образец уведомления сотрудником ОВД представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений содержится в Приложении № 2 к приказу МВД России от 19.04.2010 № 293 «Об утверждении порядка уведомления в системе МВД России о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений».

к нему в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений является правонарушением, влекущим за собой увольнение сотрудника со службы либо привлечение его к иным видам ответственности в соответствии с законодательством.

Обратим внимание на еще один немаловажный факт. Согласно пункту 4.1 статьи 5 Федерального закона «О противодействии коррупции», «Правоохранительные органы, иные государственные органы, органы местного самоуправления и их должностные лица обязаны информировать подразделения кадровых служб <…> о ставших им известными фактах несоблюдения государственным или муниципальным служащим ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов либо неисполнения обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции». Неисполнение сотрудником данной обязанности также может служить основанием для его увольнения со службы.

4. Конфликт интересов, способы его предотвращения и урегулирования

Согласно Федеральному закону «О противодействии коррупции», *конфликт интересов* – это «ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий)». В этой же статье дано определение понятию *личная заинтересованность* – это «возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполнения работ или иных выгод (преимуществ) лицом, [указанным выше] и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, [указанное выше] и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями».

Опасность ситуаций конфликта интересов заключается в том, что он способствует возникновению противоречий между личными интересами государственного служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества и государства. Поэтому государственный служащий должен своевременно принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов, а в случае его возникновения – по незамедлительному уведомлению начальства об оном факте. В случае если служащий владеет ценными бумагами (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций), он обязан в целях предотвращения конфликта интересов передать их в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством.

Законодательством предусмотрена обязанность сотрудника органов внутренних дел по уведомлению представителя нанимателя (работодателя) о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения. Порядок уведомления подробно изложен в приказе МВД России от 3 мая 2017 г. № 258 «Об утверждении Порядка уведомления сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации, федеральными государственными гражданскими служащими системы МВД России и работниками, замещающими отдельные должности в организациях, созданных для

выполнения задач, поставленных перед МВД России, о возникновении личной заинтересованности при исполнении служебных (должностных, трудовых) обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов». Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении служебных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, подается сотрудником органов внутренних дел представителю нанимателя (работодателю) в письменном виде в ходе личного приема или через кадровые подразделения в срок не позднее рабочего дня, следующего за днем, когда сотруднику стало известно о возникновении личной заинтересованности.

В свою очередь, представитель нанимателя (работодатель) обязан принять всевозможные меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов сразу же, как ему стало известно о возникновении у служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов. Порядок предотвращения или урегулирования конфликта интересов изложен в Федеральном законе «О противодействии коррупции». Данным нормативным правовым актом предусмотрены следующие меры:

– изменение должностного или служебного положения одной из сторон конфликта интересов;

– отстранение данного лица от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке;

– отказ данного лица от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

– отвод или самоотвод данного лица в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

Обязанность по уведомлению о конфликте интересов необходимо воспринимать со всей серьезностью, поскольку непринятие сотрудником органов внутренних дел мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим его увольнение со службы в органах внутренних дел.

Отдельное внимание следует уделить вопросу об отношении сотрудника органов внутренних дел к подаркам. Согласно Федеральному закону «О противодействии коррупции» государственный служащий не вправе «получать в связи с выполнением служебных (должностных) обязанностей не предусмотренные законодательством Российской Федерации вознаграждения (ссуды, денежное или иное вознаграждение, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов) и подарки от физических и юридических лиц». Отношение сотрудника органов внутренних дел к подаркам такого рода должно оставаться негативным, так как получение подобных знаков внимания можно трактовать как попытку совершения коррупционного правонарушения.

Антикоррупционный стандарт поведения позволяет сотруднику органов внутренних дел в связи с выполнением им служебных (должностных) обязанностей принимать подарки, полученные в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, но на определенных условиях. Первейшая обязанность сотрудника при получении подобных подарков – уведомить об этом уполномоченную организацию (уполномоченное подразделение) не позднее трех дней со дня получения данного подарка или возвращения из служебной командировки. К уведомлению прилагаются любые документы, подтвер-

ждающие стоимость данного подарка, если таковые имеются. В случае если подтвержденная стоимость такого подарка превышает три тысячи рублей или она неизвестна получившему подарок сотруднику, в соответствии с законодательством подобный подарок считается собственностью Российской Федерации, ее субъекта или муниципального образования и передается по акту на прием, хранение, определение стоимости и реализацию подарка в соответствующий орган. В системе МВД России таковыми являются в большинстве случаев тыловые подразделения органов, организаций, подразделений МВД России.

Если подтвержденная стоимость подарка не превысила три тысячи рублей, он возвращается получившему его сотруднику, в противном же случае сотрудник может его выкупить, направив в уполномоченную организацию (уполномоченное подразделение) не позднее двух месяцев со дня сдачи подарка соответствующий рапорт. Уполномоченная организация (уполномоченное подразделение) в течение трех месяцев со дня поступления рапорта организует оценку стоимости подарка для реализации (выкупа), после чего в течение месяца лицо, подавшее рапорт, имеет право выкупить подарок по установленной в результате оценки стоимости или отказаться от его выкупа[1].

Еще одна обязанность сотрудника органов внутренних дел в связи с исполнением им антикоррупционного стандарта поведения заключается в необходимости ежегодного предоставления сведений о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и каждого из несовершеннолетних детей. Это является обязательным для исполнения всеми гражданами, претендующими на замещение должностей государственной службы (за исключением поступающих для обучения по очной форме в образовательные организации высшего образования системы МВД России в должности курсанта), а также лицами, замещающими должности государственной службы, включенные в перечни, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера подаются в кадровые подразделения ежегодно не позднее 30 апреля с использованием специального программного обеспечения, в течение месяца после срока подачи у служащего остается возможность внести в справку уточненные сведения. Представлению подлежат следующие сведения (справка заполняется отдельно на сотрудника, его супругу (супруга) и на каждого из несовершеннолетних детей):

– сведения о доходах: по основному месту работы, от педагогической и научной деятельности, иной творческой деятельности, от вкладов в банках и иных кредитных организациях, от ценных бумаг и долей участия в коммерческих организациях, а также иные доходы за отчетный период;

– сведения о расходах, в случае если общая сумма превышает общий доход данного лица и его супруги (супруга) за три последних года, предшествующих отчетному периоду: расходы на приобретение земельных участков, иного недвижимого имущества, транспортных средств, ценных бумаг. При этом обязательно указывается источник средств, за счет которых приобретено данное имущество;

[1] Исключение из этих правил составляют канцелярские принадлежности, предоставляемые участникам подобных мероприятий, цветы и ценные подарки, врученные в качестве поощрения (награды).

– сведения о недвижимом имуществе (земельные участки, жилые дома, дачи, квартиры, гаражи, иное недвижимое имущество) и транспортных средствах;

– сведения о счетах в банках и иных кредитных организациях;

– сведения о ценных бумагах;

– сведения об обязательствах имущественного характера, включая объекты недвижимого имущества, находящиеся в пользовании, и срочные обязательства финансового характера;

– сведения о недвижимом имуществе, транспортных средствах и ценных бумагах, отчужденных в течение отчетного периода в результате безвозмездной сделки.

Невыполнение гражданином обязанности по предоставлению данных сведений (включая сведения о супруге и несовершеннолетних детях) является правонарушением, влекущим его освобождение от занимаемой должности и увольнение с государственной службы. Та же мера ответственности предполагается за представление неполных или недостоверных сведений. Необходимо помнить и о том немаловажном факте, что согласно законодательству имущество, в отношении которого не представлено сведений, подтверждающих его приобретение на законные доходы, может быть обращено в доход Российской Федерации.

Коррупционно опасное поведение мы можем определить как аморальные действия или бездействие сотрудника органов внутренних дел, которые в ситуации конфликта интересов создают предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются сотрудником, незаконно использующим свое служебное положение. Выше мы говорили о разнообразных формах коррупционно опасного поведения, которых следует избегать в своей деятельности любому сотруднику органов внутренних дел. Но наибольшую угрозу для эффективного функционирования всей правоохранительной системы представляет коррупционно опасное поведение руководителей разного уровня.

На руководителей в системе МВД России ложится очень серьезная нагрузка. Они должны постоянно демонстрировать образцовое выполнение служебных обязанностей, требовательность к подчиненным должна сочетаться с пониманием всей сложности их служебной деятельности. Также на руководителе лежит задача по поддержанию благоприятного морально-психологического климата в служебном коллективе, высокого морального духа сотрудников, серьезного отношения к нравственным ценностям и высокой степени мотивационной готовности к выполнению оперативно-служебных задач. Выполнение этих важнейших для стабильной деятельности всей правоохранительной системы задач ставится под угрозу всегда, когда руководитель склонен проявлять отдельные виды коррупционно опасного поведения.

Видами коррупционно опасного поведения руководителя являются протекционизм, фаворитизм, непотизм (кумовство), а также злоупотребление служебным положением. Рассмотрим каждый из них в отдельности.

Протекционизм (с лат. protectio – прикрытие) – система покровительства, оказываемого лицом, облеченным властью, иным лицам в целях собственной корыстной выгоды. Протекционизм в органах внутренних дел может проявлять себя через систему карьерного продвижения по службе, назначения на должности, предоставлении каких-либо преимуществ по признакам родства, землячества, приятельских отношений или личной преданности.

Фаворитизм (с лат. favor – благосклонность) – психологическая установка, выражающаяся в явном приближении к себе определенных лиц («любимчиков»), предпочтении их остальному служебному коллективу. Фаворитизм в служебном коллективе органов внутренних дел становится видимым при показном делегировании таковым лицам полномочий, не соответствующих их компетентности или должностному положению, частных и незаслуженных награждениях и поощрениях, быстром продвижении вверх по служебной лестнице. Фаворитизм разлагает служебный коллектив изнутри, влияет на добросовестное исполнение служебных обязанностей честными и ответственными сотрудниками, лишая последних мотивации к служебной деятельности. На борьбу с фаворитизмом, в частности, направлено установление порядка мер поощрения, изложенное в п. 31 Дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации: «Меры поощрения объявляются приказами руководителя (начальника) и доводятся до сотрудника лично, перед строем или на совещании (собрании). В случае объявления сотруднику поощрения лично, содержание соответствующего приказа доводится до всего личного состава». Руководителю, который стремится избежать обвинений в фаворитизме, следует неукоснительно соблюдать данные требования.

Непотизм (кумовство) – негласное покровительство руководителя своим родственникам или близким людям, при котором выдвижение и назначение на должности в органах внутренних дел производится по признакам религиозной, родовой принадлежности, а также личной преданности руководителю. С точки зрения психологии, непотизм обусловлен природой человека и выражается, с одной стороны, в стремлении опеки своих детей и близких родственников, предоставлении им каких-то преимуществ в жизни, с другой стороны, в излишнем доверии к людям, которые его не теряли на протяжении многих лет (друзьям, сокурсникам и т. п.). Тем не менее, в служебных коллективах органов внутренних дел непотизм исключает здоровую конкуренцию в назначении на руководящие должности, часто приводит к кадровой некомпетентности и безответственности сотрудников и практически всегда – к ситуации конфликта интересов.

Злоупотребление властью (служебным положением) заключается в умышленном использовании руководителем своего статуса, служебных ресурсов и полномочий в целях извлечения преимуществ для себя лично, преследуя личную заинтересованность вопреки интересам службы. Форм и видов злоупотребления властью (служебным положением) неисчислимое множество, и далеко не всегда они кажутся очевидными. Отметим лишь, что уголовное право Российской Федерации устанавливает уголовную ответственность за злоупотребление должностными полномочиями. Согласно ст. 285 Уголовного кодекса Российской Федерации под злоупотреблением должностными полномочиями понимается «*использование должностным лицом своих служебных полномочий вопреки интересам службы, если это деяние совершено из корыстной или иной личной заинтересованности и повлекло существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства*». Исходя из данного определения в случае отсутствия корыстной заинтересованности (или ее недоказанности) злоупотребление служебными полномочиями может выступать основанием лишь для дисциплинарной ответственности, что позволяет говорить о серьезной общественной опасности данного явления.

В служебном коллективе, руководитель которого склонен к проявлениям любого из видов коррупционно опасного поведения, резко падает результативность труда, формируется негативный психологический климат, что ведет, в свою очередь, к большой текучке кадров. В результате проявляют себя ситуации этической неопределенности, при которых сотрудники вынуждены делать моральный выбор между интересами службы и удовлетворением личных интересов своего непосредственного начальника.

В системе МВД России разработана система мер, направленных на профилактику коррупционно опасного поведения руководителя. Вкратце она сводится к следующим положениям:

– при назначении на руководящую должность проводится глубокий и всесторонний анализ морально-психологических и деловых качеств кандидатов, в том числе с помощью технических средств;

– постоянно осуществляется комплекс воспитательных мер, направленных на формирование у руководителя чувства личной ответственности за состояние служебной дисциплины, законности и антикоррупционной защиты подчиненного личного состава;

– к руководителям предъявляется требование соблюдать гласность и объективность в оценке служебной деятельности подчиненных, порядок применения к ним мер поощрения и дисциплинарной ответственности.

Следует отдельно указать на сущность и причины возникновения коррупционно опасного поведения сотрудника, дискредитирующего органы внутренних дел. Исследования в области психологии показывают, что личности государственного служащего, склонного к коррупционно опасному поведению, сопутствуют такие качества, как вседозволенность, безответственность, корыстолюбие, пренебрежение принципами морали и чести.

Довольно интересное исследование психологических особенностей личности коррупционера было проведено Университетом прокуратуры Российской Федерации в 2018 г. «Среднестатистический» коррупционер – это преимущественно мужчина в возрасте около 40 лет, имеющий высшее образование, семью, не злоупотребляющий спиртным, не отличающийся низким материальным положением. Ему присущи такие качества, как коммуникабельность, стрессоустойчивость, энергичность, высокая степень самоконтроля. Среди мотивов совершения коррупционных преступлений преобладает корыстная мотивация, выведение образа жизни на качественно иной уровень. При этом для многих людей важным стимулов подобного поведения является потребность в самоутверждении, ощущение власти над людьми, корпоративная солидарность.

К возникновению коррупционно опасного поведения сотрудников органов внутренних дел приводит, в частности, синдром круговой поруки, а также ценностные стандарты, задаваемые современным обществом потребления. Сотрудники органов внутренних дел обладают большей стрессоустойчивостью, нежели обычные граждане, они тонко чувствуют конъюнктуру и сложноподчиненную систему отношений в органах внутренних дел. Складывающаяся на протяжении многих лет службы профессионально-нравственная деформация приводит к тому, что сам факт получения взятки перестает рассматриваться подобными сотрудниками как преступление, встраиваясь в их повседневный образ жизни.

5. Профессионально-этический стандарт антикоррупционного поведения. Место антикоррупционной составляющей в структуре морального сознания сотрудника органов внутренних дел

В настоящий момент времени наиболее актуальной задачей воспитательной работы с личным составом в органах внутренних дел остается формирование профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения. К сожалению, несмотря на все принимаемые меры по противодействию коррупции, ужесточение законодательных мер искоренить данное явление не удается до сих пор. Мы можем говорить о системном характере коррупции в современной России, борьба с которым осложнена целым рядом объективных причин.

Все это требует от любого сотрудника правоохранительных органов устойчивой системы моральных ценностей, непоколебимости в исполнении должностных обязанностей, решительности в борьбе с коррупцией на низовых уровнях. Но для того чтобы антикоррупционная составляющая действительно стала важной частью морального сознания сотрудника органов внутренних дел, требуется постепенное целенаправленное осуществление комплекса мер.

Среди мер, способствующих противодействию коррупции на общем уровне, можно выделить следующие:

– применение мер системного характера в каждой конкретной области правоотношений, при которых коррупционное поведение apriori становится невыгодным, нецелесообразным для потенциального коррупционера;

– достойная оплата труда госслужащих, при условии честного и безупречного исполнения ими прямых должностных обязанностей, а также разработка системы поощрений госслужащего за любые действия, изобличающие коррупцию;

– взаимодействие с институтами гражданского общества, направленное на контроль за государственными расходами, нецелевым использованием бюджетных средств чиновниками разного уровня;

– воспитание в обществе устойчивого негативного отношения к любым проявлениям коррупции как на макро-, так и на микроуровне, включая формирование негативного отношения к взяткам, подаркам и иным способам материального стимулирования государственных служащих и должностных лиц.

Применительно к специфике профессиональной деятельности органов внутренних дел, можно говорить также о следующих специальных мерах:

– установление сотруднику такого размера денежного довольствия, которое было бы способно обеспечить достойный уровень жизни его семье, при этом страх перед его потерей преобладал над чувством возможного удовлетворения при получении взятки;

– установление системы поощрений, при которой процессуальное оформление коррупционных правонарушений будет казаться сотруднику более выгодным, нежели риск быть пойманным при получении взятки;

– проведение системной кадровой политики, включающей ротацию кадров при замещении руководящих должностей;

– установление гарантий личной безопасности сотрудникам (а также членам их семей), задействованным в деятельности по противодействию коррупции;

– проведение разнообразных мероприятий антикоррупционной направленности в рамках работы по морально-психологическому обеспечению личного состава, пуб-

личное осуждение каждого произошедшего коррупционного правонарушения, наказание за которое установлено судом.

Только применение всех этих мер в совокупности способствует минимизации такого явления, как коррупция в органах внутренних дел.

Задания для самостоятельной работы

1. Назовите формы коррупционно опасного поведения руководителей организаций. Приведите примеры.
2. Вследствие каких причин поведение руководителя может стать коррупционно опасным? Рассмотрите как объективные, так и субъективные причины.
3. В чем может выражаться профилактика и предупреждение коррупционно опасного поведения руководителя?
4. Что означает служебный подлог? В какой статье уголовного кодекса Российской Федерации говорится о служебном подлоге? Является ли служебный подлог одной из форм коррупционно опасного поведения?
5. Что означает посредничество во взяточничестве? Приведите примеры.
6. Какие нравственные обязательства, возложенные на сотрудников полиции, составляют основу антикоррупционного стандарта сотрудников органов внутренних дел.
7. Раскройте понятие «этическая неопределенность», приведите примеры.
8. Раскройте понятие «этический конфликт», приведите примеры.
9. Что должен предпринять сотрудник в ситуации этического конфликта?
10. Раскройте понятие «конфликт интересов», приведите примеры.
11. Что предписывают нормы профессиональной этики сотруднику органов внутренних дел для предупреждения конфликта интересов?
12. Как сотрудник полиции должен относиться к подаркам от граждан и иных заинтересованных лиц?
13. Когда и при каких обстоятельствах сотрудник полиции имеет право получать ценные подарки?
14. Каким нормативно-правовым актом регламентирован порядок вручения ценных подарков сотруднику полиции?

ТЕМА 7. МОРАЛЬНЫЙ ВЫБОР В ПОВЕДЕНИИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

1. Этическое воспитание сотрудников органов внутренних дел.

2. Сущность и структура морального выбора.

3. Соотношение морального выбора и правовой регламентации поведения и деятельности сотрудников органов внутренних дел.

1. Этическое воспитание сотрудников органов внутренних дел

Духовно-нравственные качества сотрудника органов внутренних дел являются сосредоточением нравственной структуры личности и показателем уровня его профессионализма. Если под нравственным воспитанием в юридической педагогике понимается целенаправленный процесс формирования у человека норм поведения, обусловленных внутренней убежденностью в необходимости действовать определенным образом, то духовно-нравственное воспитание – это формирование у человека такого опыта осмысления реалий действительности, который основывается на высших нравственных идеалах, тождественных моральным требованиям общества. Нравственность является универсальным основанием профессионализма сотрудника, которое позволяет обеспечить функционирование правоохранительной деятельности в интересах общественного развития на деле, а не на словах.

Этическое воспитание – это основное направление полтико-воспитательной работы, развивающее у сотрудников представления о нравственных основах службы в органах внутренних дел, знания профессионально-этических требований к поведению на службе и в быту, взаимоотношениям в служебном коллективе и вырабатывающее устойчивые навыки соблюдения профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения. Важнейшей *задачей* этического воспитания является актуализация высокого нравственного смысла их деятельности. Каждый сотрудник органов внутренних дел в своей повседневной деятельности должен быть сопричастен со служением Родине, верностью Присяге, что формирует уровень профессионализма сотрудника.

Этическое воспитание сотрудника органов внутренних дел формирует потенциал совершенствования способностей сотрудника в служебной деятельности. Этот возможный уровень складывается как мера освоения человеком материальных и духовных ценностей общечеловеческой значимости. Чем больше личностного опыта приобрел сотрудник и использует в своем профессиональном и личностном развитии, тем более значим он как полноценная личность. Освоение ценностей, реализуемых посредством исполнения норм сотрудником органов внутренних дел, способствует формированию определенного предпочтительного поведения сотрудника, которое тот и воспринимает как свои идеальные представления о совершенстве в профессиональной сфере. Этическое воспитание сотрудников органов внутренних дел во многом связано с олицетворением того идеала, который сформирован ожиданиями и требованиями общества по отношению к моральному облику сотрудника, что дает право на уважение, доверие и поддержку деятельности органов внутренних дел. Поэтому Этическое воспитание сотрудников органов внутренних дел – это сложный процесс, дополненный личной ответственностью сотрудника не только перед своей совестью, но и перед служебным коллективом, обществом в целом.

Влияние этического воспитания на решение задач оперативно-служебного характера несомненно. Так, успех в деятельности оперуполномоченного или участкового уполномоченного полиции не представим без напряженного труда, без высокого профессионального мастерства сотрудников. И каждый сотрудник, какую бы должность он ни занимал, должен любить свою профессию, обладать чувством ответственности за порученный участок работы. Стремление развивать в себе инициативу становится самостоятельным чувством в том случае, когда реализованы основные задачи этического воспитания в органах внутренних дел, что является не чем иным, как целенаправленным процессом привития значимых для профессиональной деятельности сотрудника полиции качеств. Самостоятельное освоение ценностей полицейской субкультуры вырабатывает умения и навыки творческого подхода к проведению оперативно-розыскных мероприятий, а при осуществлении служебно-боевой деятельности – неукоснительного соблюдения законности.

Служба в органах внутренних дел определяется как федеральная государственная служба, представляющая собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях в органах внутренних дел[1]. *Специфика службы в органах внутренних дел* определяет важные стороны личности сотрудника. Прежде всего служебная деятельность в подразделениях органов внутренних дел требует от человека мобилизации всех его физических сил и способностей и духовных возможностей. Полицейская служба связана с рядом ограничений[2], а также с выполнением обязанностей[3], требующих от человека предельной собранности в труде и, таким образом, концентрации его усилий, направленных на результат рабочей деятельности. Зачастую служебная деятельность связана с реальным риском для жизни, и это формирует такие качества человека, которые обеспечиваются волей и мужеством. Осознание значимости своей работы должно сопровождать исполнение любого рода обязанностей в деятельности сотрудника.

Также необходимо признать, что повседневная деятельность сотрудника органов внутренних дел не всегда имеет четкие результаты. Так, участковый уполномоченный, стремясь к искоренению правонарушений на вверенной ему территории, может никогда не добиться столь высоко поставленной планки. Такая ситуация может показаться ненормальной, т. к. ставит под сомнение вопрос о низком уровне латентной преступности. Или работа следователя может показаться рутинной, поскольку связана с огромным документооборотом. Сотрудники Росгвардии, постоянно находящиеся в состоянии повышенной готовности, не каждый час спасают человеческие жизни, и это может расслаблять. Реальный результат не сразу проявляется в деятельности оперативно-розыскных подразделений, чья кропотливая работа может проводиться и месяцы, и даже годы. Работа в органах внутренних дел – это командная деятельность, и каждый сотрудник должен осознавать, какой вклад он вносит в коллективный результат деятельности органов внутренних дел.

Служебная деятельность сотрудника органов внутренних дел, исходя из самой своей направленности[4], носит ярко выраженный характер целенаправленной защиты

[1] П. 1 ст. 1 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации…» от 30.11.2011 № 342-ФЗ // СЗ РФ. 2011. № 49 (ч. 1). Ст. 7020.
[2] Ст. 29 Федерального закона «О полиции» от 07.02.2011 № 3-ФЗ // СЗ РФ. 2011. № 7. Ст. 900.
[3] Ст. 27 ФЗ «О полиции».
[4] Ст. 2 ФЗ «О полиции».

ценностей общества и, значит, противодействует проявлению безнравственного и антигуманного. Назначение полиции состоит в том, чтобы защищать, приумножать и способствовать утверждению ценностей общечеловеческой значимости. Служба в полиции должна быть связана с высокой культурой личности сотрудника, без которой немыслим истинный профессионализм солдата правопорядка, находящегося в непосредственной связи с людьми.

Профессионализм – это не только эффективное выполнение профессиональных обязанностей, но и наличие таких качеств человеческой личности, которые позволяют использовать, зная правила и приемы, различные способы реализации правоохранительной деятельности, т. е. опытное знание. Именно профессионально-нравственное воспитание связывает опыт и стремление узнать новое, расширить кругозор, следовательно, уверенно применять свои знания на практике.

Основными элементами профессионализма являются всесторонняя специальная подготовка (знания, умения и навыки, необходимые для осуществления правоохранительной деятельности), использование опыта, как собственного, так и чужого (наставников и коллег), и, самое главное, постоянное стремление к личностному росту, что и определяет непосредственные действенные отношения сотрудника полицейского ведомства с гражданским населением. Профессионалом назовут не просто опытного специалиста, но человека, стремящегося сохранить и приумножить свои знания о жизни во всей ее многомерности.

При осуществлении профессионально-нравственного воспитания используются следующие *формы*: оказание помощи в ситуации морального выбора, демонстрация примера профессионализма, превенции профессионально-нравственной деформации. *Ситуация морального выбора* показывает нравственную ценность поступка человека и часто является сильным стимулом для нравственного развития, для чего характерна актуализация нравственных ценностей. Характеристики ситуации морального выбора (наличие субъективного конфликта мотивов, если один следует нормативным предписаниям, а иной не следует; личностно выработанные альтернативы разрешения; личностная готовность человека к такой ситуации) сопровождают многие практические ситуации повседневной деятельности сотрудника, и важно не освобождать сотрудника от принятия решения, не поощрять бездействие, а способствовать верному с точки зрения правовой реальности процессуальному решению.

Материал для профессионально-нравственного воспитания дают *примеры исполнения служебного долга* коллегами и руководителями подразделений. Особенность профессионально-нравственного воспитания в этом случае состоит в том, что авторитет руководителя морально воздействуют на подчиненных. Сотрудники совершают поступки с учетом их оценки со стороны руководителя, стараясь не подвести подразделение, за которое несет ответственность руководитель. Поэтому важнейшее значение приобретают личный пример, четкая и недвусмысленная постановка задач перед коллективом, реакция руководства на поведение сотрудников в критических ситуациях (внимательное отношение к объему и качеству проделанной работы, а также поддержка в случаях необоснованных преследований, проявление человеческого участия), система поощрений и стимулирования, закрепляющая востребованное поведение.

Профилактика профессионально-нравственной деформации предполагает, во-первых, выявление возможности искажения нравственного облика сотрудника в

служебной ситуации; во-вторых, оценку морально-психологических и деловых качеств сотрудника, субъективную предрасположенность к профессионально-нравственной деформации; в-третьих, анализ возможных последствий действий такого деформированного сотрудника; в-четвертых, оценку воспитательных возможностей служебного коллектива; в-пятых, проведение комплекса специализированных мер индивидуального воспитательного воздействия.

2. Сущность и структура морального выбора

Моральный выбор в социодинамике современности приобретает особое значение: часто приходится принимать решение при множестве путей, пойдя по одному из которых человеку необходимо будет нравственное самоопределение. Сотруднику органов внутренних дел выбор предъявляет особые требования: требования к нравственной позиции, к активности личности. Нравственная деятельность сотрудника органов внутренних дел неотъемлемо характеризуется необходимостью делать выбор, нести за это ответственность и быть полностью удовлетворенным выбранными действиями. Так, все поступки, идеалы, жизненная позиция, профессиональные ориентиры сотрудника пронизаны качественными составляющими выбора: удовлетворенность выбором составляет стержень его активности. Самые различные по характеру и масштабу ситуации морального выбора требуют от сотрудника самостоятельного решения, в рамках которого получают свою реализацию понимание долга, достоинства и чести.

Для сотрудника органов внутренних дел ситуация морального выбора сложна тем, что при принятии решения он не в праве перейти границу, отделяющую добро от зла, нарушить ожидания граждан и даже ожидания самого себя, коллег и руководителя. Так, ситуация морального выбора зачастую детерминируется обстоятельствами, целесообразностью действий, имеющимися принципами и сотрудник начинает ощущать себя средством для достижения цели, но не субъектом подлинно нравственной деятельности. Но ситуация морального выбора должна всегда стать гармоничным единством мотивации поступка и его последствий.

Ситуация морального выбора показывает нравственную ценность поступка человека и часто является сильным стимулом для нравственного развития, для чего характерна актуализация нравственных ценностей. Характеристики ситуации морального выбора (наличие субъективного конфликта мотивов, если один следует нормативным предписаниям, а иной не следует; личностно выработанные альтернативы разрешения; личностная готовность человека к такой ситуации) сопровождают многие практические ситуации повседневной деятельности сотрудника органов внутренних дел, и важно не освобождать сотрудника от принятия решения, не поощрять бездействие, а способствовать верному с точки зрения правовой реальности процессуальному решению.

Моральный выбор – это вид деятельности, при которой целью является избрание действия-операции при наличии вариаций такого действия. *Ситуация морального выбора* характеризуется избиранием действия-поступка из спектра возможных действий, где человек принимает решение в пользу одного действия в противовес иным. Такая ситуация характерна не только для действий конкретного человека, в ней могут оказаться и коллектив, сталкивающийся с формированием нормативности в своих отношениях, и даже общество, осмысляющее перспективность развития модусов

социальных отношений. И часто ситуация морального выбора определенного лица соответствует чертам морального выбора группы, коллектива и общества и обусловлена местом человека в системе общественных связей, культурными ценностями, ходом самой жизни человека.

При этом ситуация морального выбора всегда опосредована *свободой морального выбора* как совокупностью потенциала поступка в объективной действительности и способности личности сделать выбор. Именно свобода морального выбора закрепляет возможности сравнить вариации, сознательно сформировать собственную позицию и сделать предпочтительный выбор действия. Моральный выбор имеет социальную обусловленность только на основании спектра вариативных действий, данных системой социальных отношений, социальным прогрессом. Но и здесь решающую роль играет мировоззренческая детерминанта решения человека как соотношение нравственно допустимого для конкретного человека, понимание им самим граней добра и зла. Свобода морального выбора обуславливается индивидуальным познанием, ставшим нравственно необходимым, для человека таких связей и отношений, в рамках которых предстоит осуществить выбор.

Нравственная необходимость в ситуации морального выбора характеризуется осознанием цели как того, что в поступке будет осуществлено. Именно нравственная необходимость обнажает нравственную деятельность человека в ее корреляциях, как предшествующих ситуации морального выбора, так и последующих за ней, – говорит об уровне нравственного становления и развития личности. Поэтому закономерным явлением становятся для сотрудников органов внутренних дел решения в ситуации морального выбора, обусловленные принципом «не могу иначе». Надо понимать, что в ситуации морального выбора для сотрудника решение будет при всех возможных вариациях, тем не менее, единственным – обусловленным предыдущим жизненным опытом и не допускающим избрания иных лишь формально возможных действий. Следует отметить, что познание нравственной необходимости для сотрудника не означает пассивности в ситуации морального выбора, но признает целеполагание и ответственность фундаментальными аспектами морального выбора, влекущими за собой осуществление способности к преобразованию действительности для достижения нравственной цели как способности подлинно выбирать, а не просто реализовывать возможность выбирать.

Особым характером отличается ситуация морального выбора, сопровождаемая нравственным конфликтом. В этом случае в моральном сознании выявляется противоречие варианта поведения, выбранного личностью, с нравственной нормой, которую человек характеризует как моральную ценность. Достижение нравственной цели связывается с выбором в пользу моральной ценности. Разобраться в такой ситуации сложнее, так как сама постановка конфликта требует понимания функционального предназначения нравственных норм. Но если столкновение моральных норм при выборе неизбежно, то это могут быть конфликты ценностного содержания в рамках одной системы ценностей или задействующие ценностные ориентации различных систем. *Разрешение нравственного конфликта в ситуации морального выбора* связывается с критерием соответствия нравственной необходимости, который, в свою очередь, обуславливает построение иерархии нравственных ценностей, где долг перед обществом и государством для сотрудника органов внутренних дел располагается на более высокой ступени, нежели частный.

Решение в ситуации морального выбора всегда связывается с ответственным построением системы нравственных ценностей, детерминированным нравственной активностью личности. *Мера ответственности* определяется тем, за что человек может – исходя из объективных обстоятельств и субъективно понимаемой нравственной необходимости – отвечать при реализации конкретного поступка. Ответственный человек принимает решение в ситуации морального выбора на основании нравственного долга, а также осознания возможности и способности выбирать в своей познавательной деятельности. Ответственность сотрудника органов внутренних дел детерминирована собственной совестью и пониманием нравственной чистоты убеждений как истинных для преобразования общественных отношений, что и является предназначением полиции в охране общественного порядка. Сотрудник несет ответственность в ситуации морального выбора не только с точки зрения практической стороны поступка (за слабость воли или предательство интересов службы), но и за теоретические составляющие его мировоззрения. И именно профессиональная подготовка сотрудника органов внутренних дел создает условия для принятия решения в ситуации морального выбора как выверенного самой социальной практикой отношений в служебной деятельности.

3. Соотношение морального выбора и правовой регламентации поведения и деятельности сотрудников органов внутренних дел

Профессионально-нравственное воспитание сотрудников органов внутренних дел формирует аспекты профессиональной морали, которая помогает сотруднику ориентироваться в многообразной и сложной сфере охраны правопорядка, а также решать многие вопросы повседневной служебной деятельности. Профессиональная мораль сотрудников ОВД идейно, ценностно и нормативно обеспечивает реализацию моральных требований общества к деятельности сотрудников. Профессиональная мораль предъявляет повышенные требования к моральному и профессионально-этическому облику сотрудника, признавая особую ответственность органов внутренних дел перед государством и обществом, и поэтому использует средства деонтологии как специфического воспитательного воздействия.

Деонтология отвечает на вопрос о том, характеризуется ли система нравственных ценностей сотрудника органов внутренних дел объективно высшей целью, которая может стать решающим доводом при принятии решения в ситуации морального выбора. Деонтологические принципы, действительно, определяют ценность цели и указывают на нравственно необходимые способы достижения цели. Профессиональная этика сотрудников органов внутренних дел называет такой объективно высшей целью реализацию поступков, соответствующих предназначению полиции, согласно ст. 1 ФЗ «О полиции», охранять общественный порядок, собственность, защищать жизнь, здоровье, права и свободы граждан, противодействовать преступности и обеспечивать безопасность общества. Так нравственный характер этой высшей цели обуславливает ценность средств и способов достижения цели осуществления предназначения полиции. При этом цель выступает детерминантой средств, но не оправданием их. Средства и способы достижения цели, в свою очередь, характеризуются объективностью и соотносительностью с целью, то есть целесообразностью, и – самое важное – последовательностью в выборе средств, что реализуется в процессуальности порядка достижения цели.

В практике принятия решения в ситуации морального выбора играют роль два требования: эффективность и нравственная ценность, где эффективность достижения цели обеспечивает реализацию нравственного характера цели. Таким образом, эти требования представляют собой единство в определении перспективы морального выбора, где целью моральной стороны поступка является сознательная ориентация на добро. Для сотрудника органов внутренних дел неотъемлемой характеристикой поступка является убежденное стремление к добру, выражающееся в самополагании долга. Именно в таком поступке ведущую роль играет *нравственный мотив* как стремление к достижению интересов общества, государства, личности.

Для сотрудника органов внутренних дел моральный выбор не сводится только к акту духовной жизни, он представляет собой выбор линии поведения. Так, *нравственный поступок* становится целостным, является системой организованных служебной деятельностью мотивов, целей, средств, деяний, последствий. При этом именно нравственный мотив детерминирует аспектами нравственно ценностного ценность последствий поступка. Нравственный мотив как основание поступка проводит в движение механизм нравственного поступка, побуждая к определенным действиям и обуславливая намерение и цель. Намерение выступает итоговым аспектом морального решения как акта духовной жизни, а цель реализует мотив в том, какие конкретно действия необходимо предпринять. Мотив нравственного поступка определяет то, во имя чего реализуется цель.

В ситуации морального выбора сотрудник может сталкиваться с тем, что характер и направленность мотива и цели может быть и едиными, и различающимися. Тогда необходимо выявить аспекты внутреннего, субъективно-личностного побуждения в виде осознанной заинтересованности совершить поступок, выполняя обществом возложенную обязанность. Именно эти аспекты позволяют свободно исполнить долг как в ситуации рациональной мотивации, так и в ситуациях, требующих стереотипной моральной деятельности. Во втором случае побуждения представляют собой обобщение опыта, выражающееся в привычном поведении. *Привычки активного нравственного поведения* для сотрудника органов внутренних дел являются результатом нравственного опыта рационально разрешать проблемную ситуацию морального выбора. Так нравственный поступок сотрудника обуславливается и осознанием исполнить долг, так и моральной склонностью. При этом необходимо понимать, что сталкиваясь с самыми различными ситуациями служебной деятельности сотрудник и поступает разнообразным способом на основании многосторонности мотивации. Но в проблемных – конфликтных, критических – ситуациях сотрудник действует на основании ведущих мотивов моральной деятельности, выступающих детерминантой меры ответственности за поступок даже в случаях, когда реализации мотива препятствуют не зависящие от его воли обстоятельства, например, ожидаемое и вероятное санкционирование поступка.

Помимо нравственного мотива, для поступка имеет важное значение и собственно, сторона конкретных действий, необходимых и достаточных для реализации поступка. Так действия определяют *линию поведения* в виде системности связей мотивов, целей, средств и последствий, подлежащих нравственному одобрению. Нравственные мотивы обретают доказательную, предметную форму в действиях, влекущих результаты осуществления моральных норм, предписанных обществом для целесообразности реализации ценностей в определенных условиях. Тогда поведение со-

трудника перестает быть непоследовательным, обусловленным противоречиями в поступках. Линия поведения позволяет сопоставить моральную деятельность человека с нормативным в общественной морали, обеспечивает стратегическое и тактическое воплощение нравственного мотива в конкретном результате действий и является, таким образом, критерием анализа нравственной ценности поступков сотрудника органов внутренних дел.

Стремление сформировать линию поведения обуславливает складывание *культуры морального выбора* как совокупности ценностного для определения оптимальности поступка на уровнях сознания и поведения, при принятии морального решения и при исполнении в действиях. Культура морального выбора формирует готовность, волевые свойства и конкретные умения избирать благородно целеустремленные действия в эффективном нравственном поступке. Так моральный выбор в деятельности сотрудников органов внутренних дел показывает ценность активной нравственной позиции и выступает детерминантой надежности нравственной деятельности сотрудников, где требованиями к моральному выбору является единство знаний, убеждений и действий, формируемое в решении задач профессионально-нравственного воспитания.

Задания для самостоятельной работы

1. Дайте определение понятия «моральный выбор».
2. Приведите примеры из профессиональной деятельности сотрудников различных подразделений органов внутренних дел, когда перед ними стоит моральный выбор.
3. Приведите примеры из кинематографа, в которых перед героями возникала проблема морального выбора.
4. Как вы понимаете высказывание «средства должны соответствовать поставленной цели».
5. Объясните, как вы понимаете фаталистическую и релятивистскую позиции в проблеме морального выбора.

Тема 8. Нравственные отношения в служебном коллективе органов внутренних дел

1. Понятие служебного коллектива в органах внутренних дел. Профессионально-нравственные, психолого-педагогические и организационные характеристики коллектива.

2. Морально-психологический климат в коллективах органов внутренних дел, его влияние на эффективность служебной деятельности и отношения в коллективе.

3. Конфликты в коллективах органов внутренних дел: понятие, сущность, виды, пути разрешения.

1. Понятие служебного коллектива в органах внутренних дел. Профессионально-нравственные, психолого-педагогические и организационные характеристики коллектива

Одним из принципов деятельности сотрудников органов внутренних дел является принцип сотрудничества, который основывается не только не внешнем сотрудничестве полиции и других организаций, но и на сотрудничестве внутри подразделений органов внутренних дел и между ними. Для достижения такого сотрудничества необходимо развивать сплоченность между сотрудниками, умело организовывать их совместную деятельность не только в рамках выполнения служебных задач, но и в нерабочее время.

Сплоченность это неотъемлемое качество трудового коллектива. Под сплоченностью понимается сопряженность межгрупповых, групповых и личностных факторов взаимодействия людей. *Сплоченность* необходимо понимать как ценностно-ориентационное единство внутри групповых связей, показывающее степень совпадения мнений, установок и позиций членов группы по отношению к объектам, наиболее значимым для группы отмечает А. В. Петровский.

Степень сформированности сплоченности коллектива сотрудников органов внутренних дел возможно определить только благодаря ряду признаков, к которым относятся:

– наличие ядра в коллективе или актива коллектива;

– устойчивые положительные взаимоотношения между членами коллектива;

– сформированы и общеприняты установки по вопросам организации работы в коллективе и распределению функциональных обязанностей между всеми сотрудниками;

– определены формальные и неформальные лидеры, которые работают в тесном сотрудничестве;

– отсутствуют латентные конфликты, слухи и негативное мнение по поводу организации работы, руководителей или других членах коллектива;

– возникающие редкие конфликты протекают в конструктивной форме;

– стиль руководства преимущественно демократический и соответствует целям работы коллектива и его ожиданиям;

– большинство сотрудников удовлетворены условиями работы, а также системой поощрений и наказаний;

– отсутствует текучесть кадров, большинство видят перспективы развития, адаптация новых сотрудников происходит быстро и безболезненно[1].

Определенные признаки сплоченности во многом схожи с традиционными признаками коллектива, однако два эти понятие не являются тождественными друг другу. Рассмотрим понятие «коллектив» и значимость сформированного коллектива в контексте деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Обратимся к понятию «коллектив». Общепринятым в педагогической, психологической и этической литературе сегодня является понимание *коллектива* (от лат. collective – собирательный) как определенной социальной общности людей, объединенной на основе значимых для каждого члена этой общности целей, ценностных ориентаций**,** совместной деятельности и общения. Коллектив отличается от случайной малой или большой социальной группы именно своей организованностью, сплоченностью и наличием общих для членов коллектива целей и ценностей.

Характерные черты служебного коллектива органов внутренних дел:

1. Высокоорганизованная общность, для которой характерно психическое, социальное, идейное единство.

2. По времени существования служебный коллектив является постоянной общностью, в отличие от стихийных собраний групп.

3. По типу организованности – формальная группа, деятельность членов которой регламентирована специальными документами.

Отечественный психолог Л. И. Уманский, отмечает, что самое существенное качество группы – уровень ее социально-психологической зрелости, что превращает эту группу в коллектив. Развитие социально-психологической зрелости, по мнению отечественного психолога, происходит постепенно и преодолевает пять стадий.

Стадии формирования коллектива (по Л. И. Уманскому)		
1.	Группа-конгломерат	Совокупность незнакомых друг с другом людей, которые направлены на движение к коллективу, через прохождение всех стадий формирования коллектива
2.	Номинальная группа	Группа людей, имеющая внешне заданную цель и структуру. У группы минимальный опыт совместной деятельности, поэтому устойчивых межличностных отношений пока нет. На этом уровне группа не может находиться длительное время: она либо распадается, либо переходит на следующий уровень своего развития
3.	Группа-кооперация	Данный уровень характеризуется четким осознанием членами группы общей цели, стремлением субъектов к сотрудничеству ради ее достижения и выстроенными деловыми отношениями. В этой группе проявляются взаимопонимание и взаимная ответственность при решении целевых вопросов. Однако подлинного психологического единства нет
4.	Группа-автономия	Для группы-автономии особую ценность представляют не деловые отношения, опосредованные совместной деятельно-

[1] См.: *Нежкина Л. Ю.* Сплоченность служебного коллектива сотрудников органов внутренних дел // Деятельность правоохранительных органов в современных условиях: сборник материалов XXIII Международ. науч.-практ. конференции: в 2 т. Иркутск: ВСИ МВД России, 2018. Т. 1. С. 303–305.

		стью, а непосредственно-эмоциональные, личностные. В такой группе гипертрофировано «мы чувство», что порождает своеобразную болезнь – группоцентризм, стремление противопоставить свою группу как лучшую другим группам. Это приводит к переориентации группы с общественно значимых целей на групповые
5.	Группа-коллектив	Группа-коллектив является наивысшей стадией развития коллектива и представляет собой социально-психологическое единство

Отечественный педагог А. С. Макаренко выделил основные признаки социально-психологической зрелости, а именно закономерный переход от требований педагога к выполнению обучающимся действий, до требований обучающегося к самому себе. А. С. Макаренко первый обосновал этапы развития коллектива, основным параметром становления которого выступало требование.

Стадии формирования коллектива (по А.С. Макаренко)		
1	Организационный этап	характеризуется наличием группы людей, которой предстоит общая целенаправленная деятельность, и присутствием руководителя, выступающего с требованиями перед группой
2	Этап определения актива группы	Актив не только поддерживает требования педагога, но и сам предъявляет их к членам коллектива, руководствуясь своими понятиями о том, что приносит пользу, а что – ущерб интересам коллектива. Если активисты правильно понимают потребности коллектива, то они становятся надежными помощниками педагога.
3	Этап формирования коллектива	Яркая особенность этого этапа – требования личности к себе соответствуют требованиям к другим. Если коллектив доходит до этой стадии развития, то он формирует целостную, нравственную личность. На данной стадии коллективные отношения начинают превращаться в «инструмент» развития личности, проявляется самовоспитание членов коллектива
4	Этап расцвета коллектива	На данной стадии коллектив превращается в инструмент индивидуального развития каждого из его членов. Общий опыт, одинаковые оценки событий – основной признак и наиболее характерная черта коллектива на четвертой стадии. Требования личности к себе гораздо выше, чем к другим, никто из членов коллектива не переадресует свою работу другому. Каждый, благодаря прочно усвоенному коллективному опыту, сам предъявляет к себе определенные требования, выполнение нравственных норм становится его потребностью, процесс воспитания переходит в процесс самовоспитания

Современный отечественный психолог А. Н. Лутошкин, рассматривая особенности развития коллектива, также в основу положил нарастание сплоченности между всеми членами коллектива и выделил пять ступеней его развития.

Ступени развития коллектива (по А. Н. Лутошкину)		
1	«Песчаная россыпь» *Посмотришь – сколько песчинок собрано вместе, и в то же время каждая из них сама по себе*	На данной ступени развития группа создается стихийно по воле обстоятельств или специально. По внешним признакам члены группы едины, однако внутренних взаимосвязей между ними нет. Во взаимоотношениях пока нет стремления к взаимопомощи и взаимовыручке, нет пока и желания находить общие интересы. Взаимное общение носит случайный характер. Внутри группы отсутствуют лидеры или авторитетные фигуры, вокруг которых могло бы происходить объединение членов группы. Нет и обстоятельств совместной работы, при которых бы каждый мог почувствовать свою значимость в группе, необходимость для других. Нахождение внутри группы на этой ступени развития пока не приносит ни радости, ни удовлетворения
2	«Мягкая глина» *Известно, что мягкая глина – материал, который сравнительно легко поддается воздействию и из него можно лепить различные изделия. В руках хорошего мастера этот материал превращается в красивый сосуд*	На этой ступени определена цель объединения группы, что стимулирует к совместной деятельности, но к сплоченному коллективу начинаются только первые шаги. Проявляется первый опыт внутригруппового взаимодействия и оказания взаимопомощи. Связующим звеном внутри коллектива на этой ступени выступают формально-определенные правила поведения, дисциплина и требования старших или авторитетных членов группы. В целом атмосфера в группе доброжелательная, но о взаимовыручке пока говорить рано. Формируются микрогруппы по интересам или направлениям деятельности. Деятельность группы как единого механизма на данном этапе еще не определена
3	«Мерцающий маяк» *В штормящем море мерцающий маяк и начинающему, и опытному мореходу приносит уверенность, что курс выбран правильно*	На данной ступени начинают формироваться первые характеристика коллектива, которые проявляются в проявлении желания работать сообща и время от времени приходить друг другу на помощь. В группе четко определены функциональные роли, а также лидеры, то есть люди, на которых можно положиться в сложной ситуации, а также сформирован актив группы. У группы начинают проявляться ее индивидуальные признаки, отличающие ее от множества других подобных групп. Однако динамика дальнейшего развития группы отсутствует. Однако если группа попадает в сложную ситуацию, ресурсов ее успешно преодолеть может быть пока недостаточно. Это обусловлено отсутствием инициативности и неготовностью всех членов группы брать

		на себя ответственность за себя, свою группу и результаты работы.
4	«Алый парус» *Алый парус – символ устремленности вперед, неуспокоенности, дружеской верности, долга. Здесь живут и действуют по принципу «один за всех и все за одного»*	Эта ступень развития группы характеризуется дружеским участием и заинтересованностью делами друг друга в сочетании с принципиальностью и взаимной требовательностью. В группе четко разделены функциональные обязанности, развита взаимозаменяемость. Определен авторитетный состав группы, к которому при необходимости большинство обращаются за помощью и советами. У участников группы проявляется чувство гордости за коллектив, все переживают, когда кого-то постигнет неудача. Взаимопомощь является постоянным проявлением взаимной поддержки и готовности помогать. На этой ступени группа максимально сплочена, но еще отсутствует способность признавать ошибки и также эффективно работать в нестандартных и сложных ситуациях
5	«Горящий факел» *Горящий факел – это живое пламя, горючим материалом которого является тесная дружба, единая воля, отличное взаимопонимание, деловое сотрудничество, ответственность каждого не только за себя, но и за других*	На данной ступени сформированы и ярко проявляются все признаки, характерные для коллектива, из которых можно выделить способность к эмпатии между членами группы, стремление помогать еще до того, как попросили о помощи. Отсутствие равнодушия к проблемам коллектива и отдельным его членам. Проявление у всех членов коллектива способности к самопожертвованию и готовности действовать

Коллектив представляет собой *социально-психологическое единство*, включающее в себя три компонента:

1. Интеллектуальное единство проявляется в том, что в группе вырабатывается «общий язык» и оптимальные способы принятия групповых решений. Так, наиболее важные решения принимаются не путем голосования и элементарного подсчета голосов, а в ходе развернутой групповой дискуссии.

2. Эмоциональное единство проявляется в том, что коллектив способен регулировать свое эмоциональное состояние, создавать благоприятный психологический климат в группе, способствующий эффективной совместной деятельности и конструктивным деловым и личностным отношениям.

3. Волевое единство проявляется в способности коллектива противостоять трудностям, в стрессоустойчивости, в готовности общими усилиями решать возникающие проблемы.

И. А. Кушнаренко выделяет следующие *социальные функции служебного коллектива*:

1. Экономико-производственная. Создание принципиальной возможности общественного производства за счет обеспечения целостности фундаментальных общест-

венных институтов. (Правоохранительные органы препятствуют произвольному отчуждению продуктов и средств производства у их собственников, чем поддерживают у граждан мотивацию к производительному труду.)

2. Социально-политическая – формирование у членов коллектива идеологических установок, уважительного отношения к органам, атрибутике государственной власти, трудовой и творческой активности, чувства гордости за принадлежность к выбранной профессии.

3. Нравственно-педагогическая – развитие определенного уровня знаний и умений, достижение высокой общей, правовой и профессиональной культуры, формирование чувства ответственности и искоренение ложных моральных установок.

Служебный коллектив органов внутренних дел отличается общностью служебных целей и задач, что немаловажно для существования служебного коллектива; это еще и общность ценностей всех членов коллектива. Важная роль в коллективообразовании и поддержании благоприятного морально-психологического климата в коллективе отводится руководителю. В органах внутренних дел вертикальные взаимоотношения преобладают над горизонтальными, стало быть, от руководителя в коллективе органов внутренних дел, от его профессионализма, управленческой и профессионально-нравственной культуры, личных морально-психологических качеств зависит степень развитости, сплоченности и эффективной трудовой деятельности коллектива[1]. Таким образом, руководитель должен целенаправленно проводить психолого-педагогические и социально-психологические мероприятия, а также осуществлять воспитательную работу по отношению к вверенному в его руководство личному составу, и в особенности по отношению к заместителям руководителя подразделений по формированию профессионально-нравственных отношений и устойчивого благоприятного морально-психологического климата в коллективах. *Влияние руководителя на морально-психологический климат в коллективе*, а также на нравственные взаимоотношения между членами коллектива, может осуществляться социально-педагогическими или административными методами.

Социально-психологические методы	*Административные методы*
Умелое использование системы разделения ролей в служебном коллективе	Согласованность действий всех звеньев руководящего состава по урегулированию вопросов, касающихся осуществления совместной деятельности, и управлению сотрудниками органов внутренних дел в подразделениях
Умелое и справедливое использование системы поощрений и взысканий	Поручение служебных задач с учетом психологических качеств, пола, возраста и опыта исполнителя
Использование в интересах повышения эффективности работы и сплочения трудового коллектива актива (ядра) коллектива	Распределение сотрудников на рабочие места или в рабочие группы с учетом их психофизиологических особенностей

Служебный коллектив в подразделениях органов внутренних дел представляет собой группу сотрудников, объединенных общими целями и задачами, которые достигают в процессе совместной деятельности определенного уровня развития. Спе-

цифика службы в органах внутренних дел обуславливает необходимость формирования коллективов для быстрого и качественного выполнения служебных задач, для поднятия морального духа и оказания поддержки членам коллектива. Коллективы органов внутренних дел имеют свои характерные черты, к которым можно отнести строгую систему подчинения, соблюдения принципа субординации, регламентированность взаимоотношений нормативно-правовыми актами и т. д. Руководитель в формировании коллектива и поддержании благоприятного морально-психологического климата выполняет очень значимую роль, и от его опыта и грамотности во многом зависит существование трудового коллектива.

2. Морально-психологический климат в коллективах органов внутренних дел, его влияние на эффективность служебной деятельности и отношения в коллективе органов внутренних дел

Психологические особенности полицейской профессии требуют от сотрудников органов внутренних дел развитых способностей по самообладанию и самоконтролю. Служебная деятельность сотрудников органов внутренних дел представлена такими психологическими особенностями, как:

– нерациональное соотношение активной и пассивной работы, а также режима труда и отдыха;

– высокий фактор опасности и риска;

– жестка правовая регламентация деятельности;

– высокий уровень контроля за деятельностью полиции со стороны общества и государства, вместе с тем и высокие требования к качеству работы;

– ответственность за результаты и качество своей работы перед законом и населением;

– наличие властных полномочий;

– противоборство преступности;

– необходимость взаимодействия с различными категориями граждан, которое зачастую имеет конфликтный характер;

– информационные перегрузки;

– виктимность, которая проявляется в том, что сотрудник сам может стать жертвой преступления;

– широкий спектр обязанностей, требующий от сотрудника разносторонней образованности и развитости различных способностей, например: коммуникативных, организаторских, познавательных, воспитательных и других.

При всей сложности работы от действий сотрудников органов внутренних дел, от решений, которые они буду принимать по расследуемым делам, от того, насколько они будут внимательны к своей работе и мотивированы выполнять ее качественно, зависят судьбы людей. Однако важную роль в обеспечении психологического комфорта на службе выполняет коллектив.

М. И. Марьин и А. Ф. Тимофеев отмечают, что социально-психологический климат коллектива отражает степень удовлетворенности сотрудниками различными аспектами сосуществования в одном рабочем пространстве, особенностями совместного выполнения поставленных перед ними служебных задач[1].

[1] См.: *Марьин М. И., Тимофеев А. Ф.* Социально-психологический климат в служебном коллективе как объект психологического исследования // «Преступление, наказание, исправление»: сборник

Следовательно, то, в каких условиях сотрудники осуществляют свою служебную деятельность, напрямую зависит результативность их работы. Сотрудники органов внутренних дел не могут повлиять на объективные факторы, отягчающие их службу, но при этом они могут облегчить свои трудовые будни, формируя и поддерживая благоприятный морально-психологический климат в своем коллективе.

Морально-психологический климат представляет собой преобладающий в группе устойчивый нравственный и социально-психологический настрой его членов, проявляющийся во всех разнообразных формах их деятельности. Морально-психологический климат в коллективе зависит от индивидуальных особенностей членов коллектива; руководителя коллектива; условий трудовой деятельности.

Видами морально-психологического климата принято считать благоприятный, устойчивый благоприятный, неблагоприятный, устойчивый неблагоприятный. Рассмотрим характерные признаки благоприятного морально-психологического климата.

1. Высокая степень продуктивности работы, основанной на коллективном сотрудничестве между членами коллектива, активном взаимодействии между подразделениями и службами органов внутренних дел.

2. Развитые межличностные контакты, основанные на дружелюбии, эмпатии, конструктивной критике, эмоциональной привязанности и сплоченности всех членов коллектива.

3. Положительная установка коллектива на нововведения и конструктивное преодоление психологических барьеров, связанных с нововведениями.

Рассмотрим признаки благоприятного морально-психологического климата в коллективе. К таким признакам Д. Н. Кротова относит:

– преобладание делового и творческого общения между членами коллектива;

– групповая сплоченность;

– требовательность и доверие сотрудников коллектива друг к другу;

– развитая конструктивная критика и самокритика;

– возможность свободного выражения своего мнения по вопросам организации работы и жизни коллектива;

– взаимопомощь и взаимная поддержка;

– высокая профессиональная компетентность всех членов коллектива;

– равномерная нагрузка на всех членов коллектива;

– объективность в разрешении конфликтов и конструктивная направленность на их решение;

– информированность всех членах коллектива по вопросам жизнедеятельности коллектива и профессиональным вопросам[1]. Важную роль в формировании и поддержании благоприятного морально-психологического климата в коллективе выполняет руководитель, следовательно, деятельность руководителя при благоприятном морально-психологическом климате должна быть основана на демократических ос-

---

тезисов выступлений и докладов участников IV Международ. пенитенциар. форума (к 140-летию уголовно-исполнительной системы России и 85-летию Академии ФСИН России). М., 2019. С. 39–44.

[1] См.: *Кротова Д. Н.* Благоприятный МПК в служебном коллективе как один из факторов совместной деятельности [Электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/blagopriyatnyy-moralno-psihologicheskiy-klimat-v-sluzhebnom-kollektive-kak-odin-iz-faktorov-effektivnoy-deyatelnosti/viewer

новах руководства коллективом, отсутствии жесткого давления или тотального контроля за деятельностью всех членов коллектива. Руководитель должен выступать примером для своих подчиненных, в качестве методов воспитательного воздействии использовать методы убеждения и личного примера. Кроме того, руководитель должен оказывать всяческое содействие в разрешении сложных или конфликтных служебных ситуаций.

В формирование благоприятного морально-психологического климата в коллективе вносят вклад все без исключения члены данного коллектива, но ведущая роль остается за руководителем. Поведение руководителя, стиль его руководства, преобладание определенных установок служат исходным моментом в формировании благоприятного или неблагоприятного морально-психологического климата в коллективе органов внутренних дел.

Таким образом, для организации оптимального морально-психологического климата руководителю необходимо:

1. Мотивировать и стимулировать сотрудников к работе на основе поддержания потенциала к работе и развитию. Для этого необходимо постоянно использовать различные формы поощрения, а также обозначать перспективы профессионального роста и развития сотрудников.
2. Лабильность в использовании различных стилей руководства, применение индивидуального подхода и «мягких» технологий управления.
3. Развитие благоприятных и дружественных взаимоотношений в коллективе, укрепление сотрудничества и взаимопомощи.
4. Проведение воспитательно-профилактической работы с подчиненными с целью раннего предупреждения совершения ими дисциплинарных и иных нарушений.

3. Конфликты в коллективах органов внутренних дел: понятие, сущность, виды, пути разрешения

Конфликт всегда существует в обществе в силу неизбежного различия интересов. Конфликт, как это принято обычно считать, не носит только лишь отрицательный характер, в любом коллективе, особенно в трудовом, конфликт будет являться одним из способов разрешения сложных, неоднозначных и нестандартных ситуаций, которых в деятельности сотрудников органов внутренних дел встречается множество. Такое явление, как конфликт, нельзя оставлять без внимания, так как затянувшийся конфликт будет неизбежно отражаться на служебном коллективе, на взаимоотношениях и результатах работы всего подразделения. Важным регулятором конфликта в данном случае будет выступать руководитель подразделения.

Конфликт (от лат. «confliktus» – столкновение), согласно распространенному определению, представляет собой «столкновение, противоречие, возникающее между людьми, коллективами в процессе их совместной трудовой деятельности, из-за непонимания или противоположности интересов, отсутствие согласия между двумя или более сторонами». Конфликты в органах внутренних дел могут возникать с руководителями, с коллегами и гражданами, при этом в зависимости от субъектов конфликтного взаимодействия необходимо выделять различные причины. Например, *конфликты с руководителем* могут возникать по следующим причинам: 1) неправильная организации рабочего времени подчиненных или распределения обязанностей между подчиненными без учета их опыта работы в органах внутренних дел;

2) сложность и напряженность работы; 3) неукомплектованность подразделения, в котором сотрудник проходит службу, увеличение нагрузки на одного сотрудника; 4) отсутствие внимательного отношения со стороны руководителя.

Причинами *конфликтов с гражданами* могут выступать следующие обстоятельства: 1) отсутствие помощи и поддержки со стороны граждан; 2) негативное отношение к полиции и отказ от содействия; 3) правовая неграмотность населения; 4) умышленная провокация сотрудников органов внутренних дел на конфликтное поведение с целью подрыва авторитета и имиджа полиции.

В коллективе конфликты чаще всего возникают по следующим причинам:

1) внутригрупповой фаворитизм;

2) межгрупповая враждебность (по возрастным или гендерным признакам);

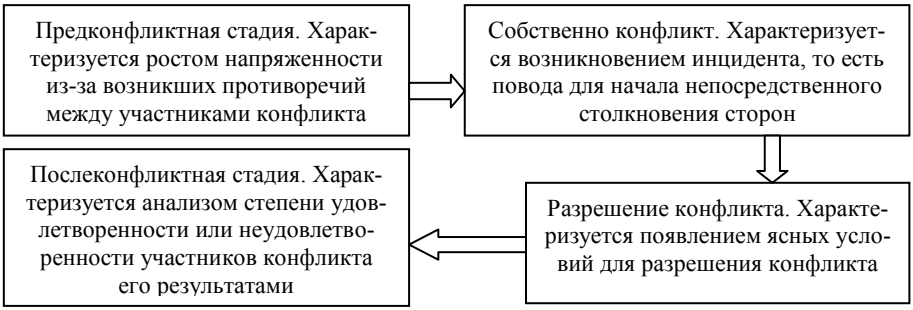
3) борьба за авторитет в коллективе;

4) желание занять вышестоящую должность или получить иные вознаграждения по результатам службы.

Чаще всего возникновение конфликтов (как горизонтальных, так и вертикальных) происходит по объективным причинам. На выполнение служебных задач сотрудникам дается крайне мало времени; ненормированность рабочего дня также накладывает отпечаток на эмоциональный фон. Сотрудники подвержены стрессам еще и потому, что вышеперечисленные причины влекут конфликты в семье. Немаловажным стрессовым фактором является и работа в обстановке повышенного риска и опасности.

Руководитель служебного коллектива в данном случае должен четко представлять причины частых конфликтов, уметь прогнозировать динамику их развития, а также предвидеть результаты. Кроме того, именно руководитель подразделения может влиять на причины конфликта, для того чтобы разрешить конфликтную ситуацию. Распознать конфликт в коллективе можно по следующим *признакам*: эмоциональная напряженность, стихийные мини-собрания членов коллектива, увеличение числа неявок на работу, снижение производительности труда, массовые увольнения по собственному желанию, распространение слухов и сплетен, коллективное невыполнение указаний руководства и ряд др. Для того чтобы определить наличие признаков конфликта в коллективе, необходимо несколько дней понаблюдать за происходящим в трудовом коллективе. После чего руководитель коллектива производит оценку конфликтной обстановки, то есть анализирует причины, условия, круг вовлеченных в конфликт участников.

Развитие конфликта происходит в определенной последовательности, которую можно представить в виде стадий развития конфликта.



Функции конфликта могут быть как позитивные, так и негативные, рассмотрим некоторые из них.

К позитивным функциям конфликта можно отнести следующие:

1) выявление проблем;

2) снятие эмоциональной напряженности между сторонами конфликта;

3) получение информации об оппоненте;

4) сплочение коллектива в случае, если необходимо противоборство с оппонентом извне;

5) стимулирование к изменениям и развитию.

К негативным функциям конфликта можно отнести следующие:

1) большие эмоциональные затраты на участие в коллективе;

2) ухудшение морально-психологического климата в коллективе, увольнение сотрудников;

3) конфронтация «враждующих» групп внутри коллектива;

4) увлеченность конфликтом в ущерб служебным задачам, снижение результатов труда;

5) по результатам конфликта снижение взаимодействия и взаимопомощи между членами коллектива;

6) сложности в восстановлении взаимодействия между участниками конфликта после его разрешения.

Несмотря на то, что конфликты по своей природе не всегда разрушительны, но в некоторых случаях носят и созидательный характер, руководитель должен быть внимателен к их характеру и при необходимости стремиться предпринимать все необходимые меры по урегулированию конфликтной ситуации. *Способы управления конфликтом* можно выделить педагогические и административные.

Педагогические	*Административные*
Беседа, просьба, убеждение, разъяснение требований к работе и неправомерных действий конфликтующих и другие меры воспитательного аспекта	Силовые разрешение конфликта – подавление интересов конфликтующих, перевод на другую работу, различные варианты разъединения конфликтующих. Разрешение конфликта по приговору – решение комиссии, приказ руководителя организации, решение суда

Теперь кратко рассмотрим основные *стили конфликтного взаимодействия и стратегии разрешения конфликтных ситуаций*.

Выделяют 5 стратегий разрешения конфликтной ситуации:

1) сотрудничество;

2) соперничество;

3) компромисс;

4) избегание;

5) приспособление.

Выбор какой-либо стратегии обусловлен, как правило, рядом факторов, к которым можно отнести, например, особенности личности оппонентов, наличие ресурсов у оппонентов, моральные и материальные затраты на конфликт и т. д.

Последствия конфликта можно разделить на функциональные и дисфункциональные. К функциональным последствиям конфликта можно отнести, например,

решение проблемы, которая длительное время не находила путей разрешения, при этом все участники конфликта будут чувствовать свою причастность к ее решению, что искоренит враждебность между членами коллектива. Другое функциональное последствие состоит в том, что стороны будут больше расположены к сотрудничеству, а не к антагонизму в будущих ситуациях, возможно, чреватых конфликтом.

Дисфункциональные последствия могут возникнуть в том случае, если конфликтом не управляли или управляли неграмотно. К дисфункциональным последствиям можно отнести возникновение условий, которые будут препятствовать достижению целей.

Обратим внимание также и на то, что если конфликтом не управлять и не стремиться к его разрешению, то это приведет к негативным последствиям как для участников конфликта, так и для организации.

Нравственные отношения в служебном коллективе во многом, как мы уже определили, зависят от руководителя данного коллектива, а также от лидеров. Наиболее благоприятная ситуация складывается тогда, когда руководитель является лидером и обладает непререкаемым авторитетом среди своих подчиненных. Если же роль лидера в коллективе играет не руководитель, то для исключения разногласий руководитель может наладить отношения с неформальным лидером и через него завоевать авторитет в коллективе.

Руководитель является организатором нравственных отношений в коллективе. *Стиль руководства* – это типичный для руководителя правоохранительного органа образ мыслей, поведения и деятельности при решении им управленческих задач, эффективном управлении. Выделяют следующие типы руководства служебным коллективом: авторитарный, демократический, либеральный. Выбранный руководителем стиль управления трудовым коллективом будет находить свое отражение и во взаимоотношениях между членами коллектива.

Стили руководства	
Авторитарный	Руководитель единолично принимает решения и требует от подчиненных их точного исполнения
Либеральный	Руководитель предоставляет широкую свободу и автономию подчиненным
Демократический	Подчиненные участвуют в принятии решений и разделяют ответственность

Каждый из стилей руководства имеет свои достоинства и недостатки, так, например, авторитарный стиль руководства обеспечивает руководителю контроль за деятельностью подчиненных и осведомленность во всех сферах деятельности коллектива, но при этом чрезмерный контроль не позволяет подчиненным проявлять творчество, креативность и действовать инициативно, что является важным в решении служебных задач, которые зачастую бывают нестандартными и требуют неординарного подхода к их решению. Демократический стиль, напротив, позволяет коллективу участвовать в решении и обсуждении всех служебных вопросов, но чрезмерная «демократия» может привести к нарушению субординации между руководителем и подчиненным, переходу к неформальному общению, что, в свою очередь, недопустимо, т. к., согласно ст. 4 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел в Российской Федерации», одним из основ-

ных принципов службы в органах внутренних дел является «единоначалие и субординация». Либеральный стиль руководства также содержит в себе как положительные, так и отрицательные стороны. С одной стороны, невмешательство в работу коллектива со стороны руководителя показывает определенную степень профессионализма его членов, а также доверие со стороны руководства, с другой – полная бесконтрольность может повлечь за собой попустительское отношение к работе, проявление халатности в выполнении служебных обязанностей или вовсе невыполнение поставленных задач.

Наиболее благоприятным для управления коллективами в органах внутренних дел является так называемый *«гибкий стиль»*, что означает варьирование в зависимости от ситуации и индивидуальности. Ситуативность стиля двойственна. Во-первых, она связана с индивидуальным подходом руководителя к подчиненным. Во-вторых, с учетом сложившихся обстоятельств в связи с динамикой коллектива.

Таким образом, конфликты в органах внутренних дел неизбежны и обусловлены рядом как объективных, так и субъективных причин. Руководитель как организатор нравственных отношений в коллективе должен в первую очередь определить причины конфликта и предпринять все возможные усилия по его урегулированию. Оставлять конфликт без внимания недопустимо, так как длящийся конфликт может негативно отражаться как на коллективе, так и на рабочем процессе. Руководитель должен быть лидером среди своих подчиненных, чтобы успешно реализовывать руководство ими. Для управления коллективом в органах внутренних дел наиболее благоприятно использовать гибкий стиль руководства, сочетающий в себе в зависимости от обстоятельств и особенностей членов коллектива авторитарный, либеральный и демократический стили руководства.

Задания для самостоятельной работы

1. Сформулируйте определение понятия «коллектив».
2. Охарактеризуйте стадии развития отношений в коллективе.
3. Сформулируйте определение понятия «морально-психологический климат коллектива».
4. Перечислите признаки благоприятного и неблагоприятного морально-психологического климата в коллективе.
5. Сформулируйте определение понятия «конфликт».
6. Какие стратегии разрешения конфликтных ситуаций вам известны?
7. Сформулируйте, какова роль руководителя в формировании и поддержании морально-психологического климата в коллективе.
8. Раскройте, какую роль руководитель подразделения может сыграть в разрешении конфликтной ситуации между сотрудниками.
9. Перечислите причины, по которым могут возникать конфликты в органах внутренних дел.
10. Расскажите, какими обязательными характеристиками должна обладать группа людей, чтобы мы могли назвать этих людей коллективом.
11. Как вы считаете, всегда ли конфликт имеет деструктивный характер? Свой ответ аргументируйте.

Тема 9. Формирование морального облика сотрудников ОВД. Проблема профессиональной нравственной деформации сотрудников органов внутренних дел

1. *Моральный облик сотрудника органов внутренних дел.*
2. *Особенности профессиональной нравственной деформации.*
3. *Причины возникновения профессиональной деформации.*

1. Моральный облик сотрудника органов внутренних дел

Профессия защитника правопорядка обязывает сотрудника органов внутренних дел руководствоваться морально-нравственными принципами: строго и неукоснительно выполнять нормы морали, предписанные обществом, а также взращивать свое нравственное отношении к соблюдению нормативного на основании тождества морального и нравственного. Тогда социальный статус профессии будет коррелировать с константами морального облика сотрудника, чей имидж как стереотипное поведение должен соответствовать моральным предписаниям.

Моральный облик сотрудника органов внутренних дел – это интегральная и при этом уникальная характеристика степени нравственности профессионального поведения сотрудника, показывающая аспекты отношения к соблюдению моральных нормативов. Сотрудник органов внутренних дел должен понимать, чего ждут окружающие, как они истолковывают его мотивацию, и при этом следовать этим представлениям, вселяя доверие и надежду на беспристрастное рассмотрение любой практической ситуации. Нравственным руководством для сотрудника тогда выступает профессиональная мораль сотрудников органов внутренних дел в виде нравственных ценностей, обязательств и принципов службы, профессионально-этических требований к служебному и внеслужебному поведению, взаимоотношениям в служебном коллективе, а также профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения. Нормы профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел способствуют установлению нравственно-этических основ служебной деятельности и профессионального поведения сотрудника, формированию единства убеждений и взглядов сотрудников, ориентированных на профессионально-этические образцы, тем самым регулируя взаимоотношения сотрудников, обеспечивая реализацию воспитания высоконравственной личности сотрудника.

Так, *элементы морального облика сотрудника полиции* характеризуется детерминантами особого толка. Профессиональный долг, честь и достоинство выступают основными нравственными ориентирами. Социальная значимость профессии понимается как осознанное отношение к своей профессиональной роли как защитника Отечества. Приоритет общественного над личным выступает стратегической составляющей деятельности. Личная ответственность за дело и судьбу Отечества – главный коррелят всех действий сотрудника. Гражданственность и патриотизм позволяют формировать такое возвышенное отношение к Родине. Гуманизм опосредует реализацию справедливого и уважительного отношения к реалиям служебной деятельности. Самоконтроль и беспристрастность обеспечивают эмоциональную нейтральность солдата правопорядка. Корректность и вежливость позволяют грамотно общаться с самыми различными людьми. Готовность оказать помощь и поддержку настраивает на сотрудничество во многих сферах. Дисциплинированность обуслав-

ливает уважение себя и уважение в глазах окружающих. Честность и неподкупность формируют ориентиры антикоррупционных установок действий. Чувство товарищества обеспечивает принятие высшего смысла и нравственных ценностей службы защитника Отечества.

Соответствуя в своих элементах профессиональной морали моральный облик сотрудника характеризуется результатом неукоснительного выполнения требований общества.

2. Особенности профессиональной нравственной деформации

Профессиональная деформация – это результат значительного искажения в сторону отрицательных с точки зрения ценностей общечеловеческой значимости профессиональных способностей и личных качеств человека под влиянием однотипной деятельности или неблагополучных условий окружающей среды. Профессиональная деформация сотрудников правоохранительной сферы наиболее негативна, так как проявляется в правовом поле, где функционирует множество нравственно-правовых конфликтов и разнообразных жизненных ситуаций, а значит, профессиональная деформация влечет рост антиобщественных феноменов.

Видами профессиональной деформации могут быть: профессионально-эмоциональная, проявляющаяся в усталости, «…разбалансированности и огрублении эмоционально-волевой сферы, появлении длительных депрессивных состояний… росте внутренней и внешней конфликтности, агрессивности, ослаблении волевых качеств, утере способности к… саморегуляции»; профессионально-интеллектуальная, проявляющаяся «…в утере желания, а далее – способности принимать и реализовывать самостоятельные профессиональные решения и самостоятельно учиться, в шаблонности мышления, постепенной утрате профессиональных знаний, умений и навыков»; профессионально-нравственная, проявляющаяся «…как утеря представления о гражданском и нравственном смысле профессиональной деятельности, отчуждение человека от профессии, что… может привести к нарушению законности». Так, изменение ориентиров поведения сотрудника, проявляющееся в искаженном отношении к служебному долгу может, например, проявляться в такой усталости, при которой человек не может ничего чувствовать, эмоционально безразличен, или, в другом случае, если человек проявляет какие-либо эмоции не просто не так как все, но совершенно отлично от других людей; в другом случае – не может быстро соображать, не видит связи между явлениями или фактами, в третьем случае могут наступить самые тяжелые последствия деформации: возникают убеждения, противоречащие выработанной обществом морали. Все это может привести к различным изменениям личности: от профессиональной непригодности сотрудника до деградации личности.

Виды профессиональной деформации не возникают поэтапно. Человек может оказаться безнравственным при отсутствии усталости от службы. Или интеллектуальные способности могут не сказываться на формировании безнравственных убеждений. Виды профессиональной деформации могут наблюдаться комплексно или отдельно. Возникновение профессиональной деформации, как правило, связано с успешностью или неуспешностью личного профессионального опыта, что не связывается со сроком службы, но связано с непреодолением *кризисов в профессиональной деятельности*. Если не освоены ценности полицейской культуры сотрудником, пер-

вый кризис наступает после первого года службы. Второй – на третьем-пятом году службы – возникает в случае отсутствия значимых достижений (повышения в должности, присвоения очередного специального звания и т. п.), причем не только в профессиональной сфере деятельности, но и в личностном развитии (человек не реализовал значимых для себя целей, например, уровня материального обеспечения или отношений с людьми). Третий кризис характеризует десятый-двенадцатый год службы, когда может произойти переоценка ценностей.

Непреодоление кризисов чревато возникновением профессиональной деформации; преодоление кризисов является важным фактором противодействия профессиональной деформации любого вида, которая развивается в три этапа. В первую очередь меняется мировоззрение человека, во-вторых, меняется его отношение к сослуживцам, в-третьих, претерпевают изменения отношения с гражданами. При проведении индивидуальной воспитательной работы руководитель должен помогать сотруднику преодолевать кризисные состояния и учитывать поэтапность развития профессиональной деформации.

Признаком профессиональной деформации сотрудника может стать неосознанное или даже сознательное пренебрежительное отношение к требованиям закона (например, действия, унижающие честь и достоинство участника судопроизводства, или банальный проезд на автотранспортном средстве на запрещающий сигнал светофора). В рамках индивидуальной культуры могут быть не сформированы представления о смысле служебной деятельности или утрачены ценности личностного роста в профессиональной деятельности, что может характеризовать не только равнодушие к процессу и результатам служебной деятельности, но и систематическое нарушение правил поведения сотрудником. Некоторого рода «звоночком» может стать недоброжелательность, зависть, склочность, мелочность, конфликтность, доносительство как рядовые явления повседневности в служебном коллективе. Однозначно недобрым сигналом является пьянство, участие в азартных играх, беспорядочные половые связи, любое использование элементов аддиктивных и делинквентных ценностей криминальных субкультур.

3. Причины возникновения профессиональной деформации

Причины возникновения профессиональной деформации и роста вышеперечисленных «симптомов» весьма разнообразны. И нельзя подсказать руководителю подразделения конкретных способов профилактики и преодоления профессиональной деформации. Для руководителя при проведении индивидуальной воспитательной работы такого типа положительное в личности сотрудника является своеобразной «точкой опоры» для сопротивления или преодоления профессиональной деформации. Лучшим средством для сопротивления профессиональной деформации является позитивный профессиональный и жизненный опыт в значимой для сотрудника сфере. «Работа по преодолению профессиональной… деформации – это всегда самовоспитание». При этом человеку необходима педагогическая помощь в правильной оценке своих мотивов. Исследователями указывается, что профессиональная деформация характеризуется, как правило, потерей интереса к общезначимым ценностям в сфере выполнения служебных обязанностей. Однако это не всегда так.

Чаще профессиональная деформация наступает в ситуации чересчур глубокой погруженности в служебную деятельность и связывается с неумением проводить

качественно свободное время, характеризуется апатией, безразличием и даже отвращением к ценностям образа жизни гражданского населения. Так, формируется установка на отстранение от значимого для каждого человека опыта семейной жизни, самореализации вне рабочего пространства. Изменяются взгляды на жизнь в целом, ее базисные ценности, формулируются установки «так надо», «мне работать надо», «у меня работа такая», происходит концентрация на самом себе с явным превышением собственной значимости, незаменимости. Участковый уполномоченный «горит на работе», забывая не только о здоровом образе жизни, но и о необходимости разгрузки нервной системы, о соблюдении правил личной и общественной гигиены, в то время как в связи с возложенными на него обязанностями сотрудник плотно общается с гражданами, порой демонстрируя нечистоплотность, распущенность, бытовое разложение.

Часто человек забывает, что деятельность органов внутренних дел – это командная деятельность, говоря «работать-то некому», пессимистично относясь к служебному коллективу. Например, оперуполномоченный уголовного розыска, центрируясь на своих обязанностях в проведении оперативно-розыскных мероприятий, перестает принимать во внимание тот факт, что за раскрытием преступления следует передача информации в органы следствия, дознания или прокуратуры, и пытается бороться с преступностью в одиночку. Или водитель вневедомственной охраны в ситуации оперативного реагирования при срабатывании тревожной сигнализации перестает поддерживать связь с дежурным пульта централизованной охраны, не ставя в известность об обстановке на объекте.

Также человек может настойчиво стремиться посвящать свободное время обсуждению рабочих вопросов, решение которых, исключительно по его мнению, не терпит отлагательства. Бывает, сотрудник в состоянии поддержать беседу, только если ее предмет имеет отношение к сфере правоохранительной деятельности. Так, например, оперуполномоченный на фоне утраты духовных ценностей может неосторожно и самонадеянно предать гласности сведения о средствах, источниках, методах, планах и результатах оперативно-розыскной деятельности, что составляет государственную тайну и не подлежит рассекречиванию.

Все это характеризует неспособность человека к рациональному использованию досугового времени, формирует неспособность отдохнуть, отвлечься, испытать новые эмоции, а значит, рабочее напряжение не снимается, но аккумулируется и может принять извращенные формы. В первую очередь изменения касаются мировоззренческого плана, часто подкрепляясь усилением эгоистических интересов, и способствуют деформации отношений с коллегами, затем с друзьями, а после – с родственниками. Как следствие, это формирует неспособность общения с другим человеком, потом с человеком, не носящим погоны, а впоследствии образуют устойчивую проблему общения вообще с гражданами, выражающуюся в предвзятости, подозрительности, обвинительности, нетерпимости, неразборчивости и т. п.

При этом в отличие от других сфер занятости, где профессиональная деформация одного работника не «бросает тень» на его коллег, в деятельности сотрудников органов внутренних дел такое понимание деформации невозможно. Ошибки одного сотрудника сказываются на репутации системы Министерства внутренних дел Российской Федерации в целом, обсуждаются обществом как недостатки всех сотрудников, следовательно, подвергается резкой критике вся правоохранительная система, поро-

ждая стереотип «там все такие», выливающийся в массу нелицеприятных для сотрудника полиции суждений.

Однако необходимо помнить, что иммунитет в отношении профессиональной деформации вырабатывается каждым сотрудником ОВД самостоятельно. Но ведущую роль в оптимизации данного процесса может играть индивидуальная воспитательная работа. При проведении беседы руководителю следует узнать о проявлениях профессиональной деформации сотрудника: составить для себя картину о сущности деформационных процессов в зависимости от вида, получить представление о степени опасности и о возможных последствиях. Необходимо помнить одну аксиому: профессиональные виды эмоциональной или интеллектуальной деформации поддаются корректировке, в отличие от профессиональной нравственной деформации, которая является самым опасным по общественным последствиям видом и подвергается корректирующему воздействию исключительно через самовоспитание методами самоубеждения, самоупражнения, самопринуждения.

При проявлениях профессионально-эмоциональных или профессионально-интеллектуальных деформационных процессов рекомендуется обратить внимание сотрудника на соблюдение режима труда и отдыха, который в идеальном состоянии заключается в восьмичасовом рабочем дне, в восьми часах полноценного сна, в восьми часах досугового времени. Разумеется, служебное время сотрудника полиции распределено совершенно отличающимся от этого идеала образом. Нужно найти точки приближения к этому идеалу и вырабатывать практику реализации этого принципа, заложенного, к слову сказать, в основу международного трудового законодательства.

Рабочий день сотрудников органов внутренних дел, который согласно законодательству о прохождении службы[1] является ненормированным, руководитель подразделения может разграничить некоторыми неформальными фазами, например, согласно поговорке японцев – работников корпораций: «выходной день – мы на работе, но без галстуков». Такие неформальные фазы призваны переключать эмотивный фон рабочего пространства: можно позволить сотрудникам по окончании рабочего времени или времени работы с гражданами переодеться в гражданскую одежду, включить радио. При этом ни в коем случае весь рабочий день не должен представлять неформальную фазу – это приведет к обратному результату, к разбалансированности, к недисциплинированности.

В случае интеллектуальной деформированности сотрудника нужно дать ему индивидуальное поручение изучить информацию, связанную с чем-нибудь, и донести до сведения коллектива. Разумеется, чем серьезнее руководитель подойдет к организации такого воспитательного дела, тем ответственнее и без всякой шутливости сотрудник выполнит порученное.

Если при проведении индивидуальной воспитательной работы по преодолению профессиональной деформации вскрывается переутомленное, болезненное состояние сотрудника, то руководителю следует рекомендовать сотруднику полноценно отдохнуть в выходной день; в отпуске рекомендуется смена видов деятельности, сочетание активного отдыха и пассивного расслабления. Это поможет не только обогатиться эмоциями, но и снять напряжение умственной деятельности, что позво-

[1] ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации».

ляет, вернувшись к исполнению служебных обязанностей, работать с максимальной отдачей.

При проведении индивидуальных бесед руководитель должен выяснить, есть ли у сотрудника какое-нибудь хобби, что его увлекает, чему, каким занятиям отдается предпочтение в свободное от службы время. Если сотрудник отмечает, что у него полностью отсутствует такое время, то можно диагностировать профессиональную деформацию, объединяющую два вида: профессионально-эмоциональную и профессионально-интеллектуальную. Как бы там ни было, ни один сотрудник не находится на рабочем месте двадцать четыре часа в сутки, семь дней в неделю – все триста шестьдесят пять суток года. Даже при большой загруженности остается время прибытия на службу – и его можно использовать с пользой для своего эмоционального здоровья и умственной работоспособности, прослушивая музыку, аудиокниги, в конце концов, размышляя о судьбе города или местности, где живет сотрудник, – то есть изменяя полностью или частично социально-психологический фон своего отношения. И если человек утверждает после этого, что у него нет свободного времени, то можно поставить вопрос о психической деятельности по мировосприятию, обращаясь уже к сотрудникам отдела морально-психологического обеспечения за проведением психологической работы с этим сотрудником.

Результаты проведения психологической работы зачастую выявляют глубокое отчуждение сотрудников как признаки состояния отсутствия самореализации человека, когда человек не в полной мере осознает свой вклад в руководство своими же действиями. Патологическое развитие отчуждения требует уже медицинского вмешательства.

При проявлениях профессионально-нравственной деформации руководитель, проводя индивидуальную воспитательную работу с сотрудником, должен выяснить, к каким идеям стремится человек, какова его цель, смысл жизни, при этом насколько полно сотрудник соблюдает нормы профессиональной этики. Выражение правового нигилизма, подмены смысла службы мнимым, оправдание круговой поруки, вседозволенности, болезненная подозрительность, беспринципность, равнодушие к бедствиям людей и вообще к службе в органах внутренних дел характеризуют профессионально-нравственную деформацию. Вдобавок к этому, человека характеризуют как эгоистичного, склочного, мелочного конфликтного, завистливого. Тогда необходимо всерьез заняться профилактическим воздействием. Если добавляются факты систематического нарушения норм профессиональной этики, следования двойным стандартам, использования элементов криминальных субкультур, пьянство, аморальные поступки, то профилактированием последствий деформации не обойтись, нужно предпринимать попытки преодолеть деформацию сотрудника.

Преодоление профессиональной нравственной деформации – сложный и педагогически трудоемкий процесс, который не имеет однозначного решения, поэтому его лучше осуществлять руководителю подразделения, руководствуясь рекомендациями сотрудников отдела морально-психологического обеспечения и инспекции по личному составу в отношении конкретного лица. Но, несмотря на то, что данный процесс является сложным воспитательным делом, это не значит, что работу и вовсе не следует проводить.

Пусть даже уволенный из органов, этот сотрудник будет дискредитировать систему министерства, поэтому следует все же осуществлять все возможные педагоги-

ческие меры по недопущению деградации личности, когда осмысление всех связей между явлениями у человека вовсе отсутствует.

При проведении индивидуальной воспитательной работы по профилактике профессионально-нравственной деформации руководитель должен стремиться создать благоприятный морально-психологический климат в коллективе как устойчивое состояние коллектива, где моральные ценности обеспечивают и поддерживают уровень межличностных отношений, что обеспечивает, в свою очередь, принципы соблюдения профессионально-этических требований. При беседах необходимо информировать сотрудников о признаках и последствиях деформационных процессов, воспитывая профессиональную культуру сотрудников органов внутренних дел. Также, организуя активный отдых сотрудников коллектива, развивая иммунитет как устойчивость и непримиримость к проявлениям деформации, необходимо задействовать ресурсы психологической работы, социальной работы. Традиционно приносит результат работа по укреплению служебной дисциплины и законности. Очень специфически, но при этом весьма положительно может повлиять культурно-просветительная работа.

Увлечение искусством или развитие самодеятельного художественного творчества может способствовать тому, что сотрудник полиции увидит себя в зеркальном отражении и примет необходимые меры контратаки на пути такого негативного влияния. Объекты эстетического, каждый из которых, порождая колоритную гамму чувств и эмоций, формирует эстетические ценности, реализуются в рамках индивидуальной эстетической культуры личности сотрудника[1]. Понимание красоты и гармонии в социальных отношениях (между влюбленными, родителями и детьми), воздействия прекрасного в наблюдаемых природных явлениях, созерцание технической мощи человечества, наконец, умение прочувствовать внутренний духовный мир другого человека формируют переосмысление мироотношения, в чем во многом и состоит профилактирование профессиональной нравственной деформации. Все вместе типы эстетического можно объединить в поле искусства, однако для того чтобы понять ценность художественного произведения для самого себя, перенять эти ценности как собственный опыт, необходимо умение именно для себя видеть значимое в произведениях искусства, что реализуется в процессе самовоспитания.

Задания для самостоятельной работы

1. Сформулируйте и приведите примеры реализации в практической деятельности составляющих морального облика сотрудника органов внутренних дел.
2. Охарактеризуйте причины возникновения профессионально-нравственной деформации.
3. Сообщите, как кризисы в профессиональной жизни способствуют формированию деформационных процессов в личности?
4. Сформулируйте, какие виды деформации в профессии вы знаете.
5. Расскажите, какие формы проявления эмоционального выгорания сотрудников ОВД вы знаете.

[1] См.: *Пенионжек Е. В.* Эстетическая культура сотрудников ОВД. Екатеринбург: УрЮИ МВД России, 2012; *Ее же.* Культурология. Екатеринбург: УрЮИ МВД России, 2014.

6. Раскройте роль руководителя в профилактике профессионально-нравственной деформации и эмоционального выгорания личного состава.

7. Сообщите, в чем состоит роль индивидуальной воспитательной работы в профилактике профессионально-нравственной деформации.

Заключение

Сегодня одним из значимых направлений воспитания в органах внутренних дел является изучение моральных правил, образцов и норм поведения, обычаев, сложившихся в повседневной деятельности и побуждающих сотрудников честно и самоотверженно выполнять служебный долг. Профессиональная этика сотрудников органов внутренних дел позволит работать в направлении повышения уровня доверия общества на основании уважения к полиции.

Учебное пособие «Профессиональная этика и служебный этикет. Часть 1» расширяет границы представления о формировании нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел на основании использования материала этического знания. В учебном пособии делается акцент на то, какие ценности в личностных качествах и свойствах сотрудника должны быть сформированы и поддерживаться. А именно: в рамках осуществления профессиональной деятельности сотруднику необходимо координировать сопряженность нормативного и ценностного, что и определяет представления сотрудника о его месте и роли в современном обществе, гамму личностных свойств специалиста-профессионала.

В учебном пособии рассмотрены на теоретическом и практическом уровне следующие аспекты формирования высоконравственной личности сотрудника органов внутренних дел:

1) выявлены ценностные характеристики общественных процессов современности на основании рассмотрения массива этического знания, этики как философской науки о морали;

2) проанализированы ценностные ориентации российского общества в отношении формирования доверия к сотрудникам органов внутренних дел;

3) раскрыты константы профессиональной морали и профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел, категории профессиональной этики, нормативно-правовой основы профессиональной морали;

4) представлен вектор совершенствования профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел при рассмотрении аспектов антикоррупционного поведения, морального выбора в поведении и деятельности, нравственных отношений в служебном коллективе.

Высокая нравственность сотрудников органов внутренних дел является выражением их общей культуры и качества подготовки правоохранителей, осуществляющих свою деятельность на основе соблюдения и уважения прав и свобод человека и гражданина, в точном соответствии с законом, беспристрастно и открыто. Использование этического знания является важнейшей частью повседневной деятельности, посредством которой оказывается воздействие на результативность выполнения поставленных задач, укрепление законности и служебной дисциплины, улучшение морально-психологического состояния сотрудников органов внутренних дел.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (по сост. на 2015 г.). – Москва, 2015. – 32 с.

2. Федеральный закон «О полиции» от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_110165/

3. Присяга сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации // Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации» от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ // СЗ РФ. – 2011. – № 49 (ч. 1). – Ст. 7020.

4. Федеральный закон «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82959/

5. Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей». – URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/48502

6. Указ Президента Российской Федерации от 8 мая 2024 г. № 314 «Об утверждении Основ государственной политики Российской Федерации в области исторического просвещения». – URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/50534

Основная литература

Кушнаренко И. А. Профессиональная этика и служебный этикет: учебное пособие / И. А. Кушнаренко, А. В. Митин; ред. И. А. Кушнаренко. – Москва: Московский университет МВД России, 2021. – 174 с.

Денисенко С. В. Профессиональная этика и служебный этикет сотрудника органов внутренних дел: учебное пособие / С. В. Денисенко. – Омск: Омская академия МВД России, 2021. – 56 с.

Юридическая этика: учебное пособие для студентов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Правоохранительная деятельность» / И. И. Аминов, К. Г. Дедюхин, З.З. Зинатуллин, А. Р. Усиевич. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2023. ––239 с.

Этика следственной деятельности: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / А. М. Багмет, Л. А. Дмитриева, А. Н. Долгенко [и др.]; под ред. А. М. Багмета. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2023. – 415 с.

Дополнительная литература

Зарубина Е. В. Профессиональная этика и служебный этикет: учебное пособие / Е. В. Зарубина, О. В. Пересадина. – Екатеринбург: Уральский юридический институт МВД России, 2015. – 198 с.

Марксистская этика: учебное пособие для вузов / А. И. Титаренко, А. А. Гусейнов, В. И. Бакштановский и др., общ. ред. А. И. Титаренко. – Москва: Политиздат, 1980. – 352 с.

Пенионжек Е. В. Эстетическая культура сотрудников ОВД. – Екатеринбург: Уральский юридический институт МВД России, 2012. – 232 с.

Профессиональная подготовка полицейских: учебник: в 4 ч. Ч. 1. Профессиональный цикл / под общ. ред. В. Л. Кубышко. – Москва: ДГСК МВД России, 2020. – 536 с.

Профессиональная подготовка полицейских: учебник: в 4 ч. Ч. 2. Профессиональный цикл / под общ. ред. В. Л. Кубышко. – Москва: ДГСК МВД России, 2020. – 360 с.

Профессиональная подготовка полицейских: учебник: в 4 ч. Ч. 1. Ощепрофессиональный цикл / под общ. ред. В. Л. Кубышко. – Москва: ДГСК МВД России, 2021. – 456 с.

Профессиональная подготовка полицейских: учебник в 4 ч. Ч. 2. Ощепрофессиональный цикл / под общ. ред. В.Л. Кубышко. – Москва: ДГСК МВД России, 2021. – 384 с.

Профессиональная этика и служебный этикет: учебное пособие / Е. В. Пенионжек, О. С. Мантуров, В. Г. Самарин [и др.]; под ред. Е. В. Пенионжек. – Екатеринбург: Уральский юридический институт МВД России, 2020. – Ч. 2. – 128 с.

Профессиональная этика и служебный этикет: учебное пособие / Е. В. Пенионжек, Е. В. Иванова, В. Г. Самарин [и др.]; под ред. Е. В. Пенионжек. – Екатеринбург: Уральский юридический институт МВД России, 2019. – Ч. 1. – 144 с.

Сорокотягин И. Н. Профессиональная этика юриста: учебник для бакалавриата и специалитета / И. Н. Сорокотягин, А. Г. Маслеев. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2019. – 262 с.

Талынев В. Е. Профессиональная этика и служебный этикет в полиции России: учебное пособие для вузов / В. Е. Талынев. – 2-е изд. – Москва: Юрайт, 2019. – 153 с.

Хилюк С. О. Профессиональная этика: учебно-практическое пособие / С. О. Хилюк. – Екатеринбург: Уральский юридический институт МВД России, 2022. – 104 с.

Юридическая педагогика: учебник / под ред. В. Я. Кикотя, А. М. Столяренко. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 895 с.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Электронно-библиотечная система IPRbooks. – URL: http://iprbookshop.ru

Российское образование. Федеральный образовательный портал. – URL: http://www.edu.ru/

Infolio – Университетская электронная библиотека. – URL: http://www. infoliolib.Info/

Содержание

Введение ……... 3
Тема 1. Этика как философская наука о морали …….. 5
Тема 2. Мораль в жизни общества ……. 17
Тема 3. Профессиональная мораль и профессиональная этика сотрудников органов внутренних дел ……... 37
Тема 4. Категории профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел ……. 52
Тема 5. Мораль и право в правоохранительной деятельности. Нормативно-правовая основа профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел ……... 59
Тема 6. Стандарт антикоррупционного поведения сотрудника органов внутренних дел. Моральный фактор и антикоррупционное поведение …. 66
Тема 7. Моральный выбор в поведении и деятельности сотрудников органов внутренних дел ……... 82
Тема 8. Нравственные отношения в служебном коллективе сотрудников органов внутренних дел ……... 90
Тема 9. Формирование морального облика сотрудников ОВД. Проблема профессиональной нравственной деформации сотрудников органов внутренних дел ……. 103
Заключение …….. 110
Список рекомендованной литературы …….. 111

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА И СЛУЖЕБНЫЙ ЭТИКЕТ

Часть 1

Учебное пособие

Редактура, компьютерная верстка *И. Б. Бебих*

Подписано в печать 29.05.2025. Формат 60x84 1/16
Печать трафаретная. Бумага офсетная
Усл. печ. л. 6,0. Уч.-изд. л. 7,0
Тираж 119 экз. Заказ № 42

Типография редакционно-издательского отдела
Уральского юридического института МВД России

620057, Екатеринбург, ул. Корепина, 66