

рения, осуществление которых в данном обществе расценивалось бы как бесчестие. Личная, субъективная сторона чести всегда неразрывна с социальной, которая оказывает на нее огромное воздействие. А.Л. Анисимов писал: «Честь является категорией исторической, ибо она возникла с появлением человеческого общества, поэтому ни это общество, ни личность не в состоянии отменить эту нравственную категорию».

Достоинство – внутренняя самооценка личности, осознание ею своих личных качеств, способностей, мировоззрения, выполненного долга и своего общественного значения. Признание обществом достоинства личности означает определенную оценку всех моральных качеств, которыми она обладает. Все, что аморально в человеке, осуждается обществом. Чем сильнее развито в человеке чувство уважения к другим людям, доброжелательность, благородство, отзывчивость, чуткость, честность, искренность, скромность, тем большую ценность он представляет для общества, тем более высокую оценку его он получает. Честь и достоинство между собой имеют неразрывную связь в силу того, что в их основе лежит единый критерий нравственности. Между тем, несмотря на неразрывную связь, между честью и достоинством существуют и различия. Они заключаются в том, что честь – объективное общественное свойство, а в достоинстве на переднем плане субъективный момент, самооценка.

Неразрывно с честью и достоинством связано и такое понятие, как репутация. Понятие репутации совпадает в известном смысле с понятием чести в его внешнем, объективном значении. Репутация человека зависит от него самого, так как формируется на основе его поведения. Деловая репутация – создавшееся с течением времени общественное мнение по поводу профессиональной компетенции определенного лица, общее мнение о качествах, достоинствах и недостатках.

Честь, достоинство, деловая репутация, законопослушное и высоконравственное поведение – необходимые составляющие имиджа сотрудника органов внутренних дел.

УДК 378.1

О.В. Рожко, заместитель начальника следственно-экспертного факультета по учебной работе Академии МВД Республики Беларусь, кандидат юридических наук

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЛОЖИТЕЛЬНОЙ РЕПУТАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ СИСТЕМЫ МВД

На протяжении последнего десятка лет мы наблюдаем устойчивый общественный спрос на получение высшего образования, о чем свиде-

тельствуют результаты вступительных кампаний. В ряду приоритетных специальностей стоит юриспруденция, которая по праву считается одной из наиболее престижных. Логично предположить, что и УВО, осуществляющее подготовку специалистов с высшим юридическим образованием, должно находиться в верхних строчках листа предпочтений абитуриента или его родителей. Вместе с тем анализ качественных характеристик курсантов УВО системы Министерства внутренних дел Республики Беларусь, в частности Академии МВД, позволяет поспорить с вышеприведенным утверждением. С сожалением приходится констатировать: на протяжении последних лет имеется тенденция к уменьшению количества абитуриентов, изъявивших желание поступать в Академию МВД. При этом практически по всем специальностям отсутствует должный конкурс. Исключение составляет лишь специальность «Судебная экспертиза» среди лиц женского пола, что обусловлено небольшим количеством выделенных (в рамках контрольных цифр набора) мест именно для девушек-абитуриенток.

Объективно оценивая все факторы, которые оказывают влияние на обозначенную ситуацию, необходимо признать, что падение спроса на образовательные услуги, оказываемые Академией МВД, произошло не за счет снижения качества названных услуг, а в основном по причине падения престижа профессии как сотрудника органов внутренних дел в частности, так и правоохранительных органов в целом. Не только профессорско-преподавательским составом, но и практиками отмечаются недостаточный общеобразовательный уровень курсантов, уровень их аналитических способностей, мотивации к приобретению необходимых для выпускника юридического УВО компетенций. В этой связи УВО оказывается перед выбором: снизить планку требований в усвоении учебного материала до уровня, соответствующего способностям обучающегося, сделав основной упор на приобретение практических навыков, либо сохранить на прежнем высоком уровне качество подачи учебного материала и контроля за его приобретением с акцентом на развитие самостоятельности мышления будущего специалиста, его аналитических способностей, инициативности в поиске и решении практических проблем правоприменения. Очевидно, что, выбрав первый вариант, мы готовим в лучшем случае «ремесленников», которым впоследствии будет очень сложно ориентироваться в динамично развивающемся и постоянно меняющемся законодательстве, использовать инновационные подходы к решению служебных задач и т. д. Второй путь позволяет устранить указанные недостатки, однако он сопряжен с опасностью «выпадения» из образовательного процесса лиц, которые

не в состоянии в силу своих личностных характеристик поддерживать высокие требования профильного юридического УВО. Вместе с тем именно этот путь представляется наиболее предпочтительным и перспективным, поскольку он ориентирован на «сильного» ученика (студента, курсанта и т. п.), пришедшего в УВО за знаниями и умениями, а не ради заветного диплома. Высококласный специалист – выпускник УВО юридического профиля – это не столько носитель статичных правовых знаний, сколько генератор идей, катализатор инновационных подходов в работе, аналитик и эрудит. Это и есть тот самый бренд УВО, своего рода знак качества, который является показателем высокого уровня и престижности учреждения образования, гарантом его положительной репутации в обществе и профессиональной среде. В этой связи с положительной стороны следует отметить введение в Академии МВД рейтинговой системы оценки знаний курсантов набора 2013 г. Разумное и качественное использование предусмотренных данной системой промежуточных форм контроля позволит более объективно оценивать уровень приобретенных курсантами знаний и позволит активизировать их познавательную деятельность в ходе аудиторных занятий и самостоятельной работы. Вместе с тем для повышения мотивации к усвоению учебного материала и приобретению необходимых компетенций требуются существенные изменения в отношениях между элементами образовательной цепочки: курсант – УВО – организация (заказчик кадров). Полагаем, что наиболее действенным стимулом станет предоставление возможности курсанту, добившемуся высоких результатов в учебе, права самостоятельного (приоритетного) выбора будущего места службы. Данный порядок положительно зарекомендовал себя в советский период развития образования и востребован в настоящее время в ряде УВО министерств силового блока. Следует отметить, что предпосылки реализации данного подхода в Академии МВД уже имеются. Так, в соответствии с п. 38 Инструкции о порядке подготовки кадров для Следственного комитета Республики Беларусь в учреждениях образования Министерства внутренних дел Республики Беларусь, утвержденной постановлением Следственного комитета и МВД Республики Беларусь от 14 января 2013 г. № 9/14, при принятии решения об определении места службы курсанта комиссия по распределению учитывает результаты успеваемости, рекомендации руководителей практик, участие в НИР, а п. 40 гласит: «Курсанты, которым предоставлена возможность прохождения службы в Следственном комитете и которые включены в банки данных одаренной и талантливой молодежи, пользуются правом выбора из имеющихся мест службы». Полагаем, что указанный подход

следует развивать, трансформируя его в полноценную систему определения рейтинга выпускника, который в конечном итоге будет влиять на его распределение в конкретное подразделение правоохранительного органа. Думается, что это поможет повысить не только мотивацию к обучению, но и репутацию УВО как создающего все необходимые условия для раскрытия потенциала курсанта.

УДК 174:34 + 351.74

С.В. Рыбак, заместитель начальника кафедры уголовно-го процесса Академии МВД Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент

ЭСТЕТИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЗИТИВНОГО ИМИДЖА СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Эстетическая культура юриста – это система эстетических чувств, знаний, умений, навыков, которые выражают степень владения прекрасным и проявляются в поведении юриста во время исполнения профессиональных функций.

Эстетическая культура сотрудника ОВД – это результат его морально-эстетического воспитания, призванного обеспечить всеобщее обогащение духовного мира, правильное отношение к гражданским обязанностям и служебному этикету, развитое ощущение прекрасного, что помогает восприятию и исполнению норм и правил правовой этики. Эстетическая культура сотрудника ОВД раскрывается через анализ специфического проявления ценностного отношения его к себе, своей профессии, коллегам.

Эстетическое и этическое в культуре сотрудника ОВД составляют неразрывное целое. Любой поступок или мотив к деятельности содержат в себе одновременно как эстетическую, так и этическую ценности – прекрасное или ужасное (эстетика), добро или зло (мораль). Основными источниками влияния на эстетическую культуру сотрудника ОВД являются условия окружающей действительности, созданные природой и человеком, специфика деятельности правоохранителя, его профессионализм.

В профессиональной деятельности сотрудника ОВД существенное значение имеет манера поведения как форма проявления его профессиональной культуры. Манера поведения тесно связана с психофизиологическими особенностями личности и проявляется при взаимодействии –