

Таким образом, успешная самостоятельная работа по овладению знаниями должна иметь системный и целенаправленный характер, связанный с постепенным и поэтапным расширением спектра изучаемых научных материалов, их систематизацией и последующей научной обработкой. Особое значение в деятельности УИС имеет формирование знаний, умений и навыков в области противодействия коррупции как одной из внутренних угроз в системе национальной безопасности.

УДК 351.74

М.Ю. Узгорок

МЕТОДЫ ДУХОВНО-ПРАВСТВЕННОГО ВОСПИТАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Современные реалии развития белорусского общества требуют высокого уровня профессиональной деятельности правоохранительной системы, важнейшим условием которой является духовно-нравственное воспитание сотрудников органов внутренних дел.

Духовно-нравственное воспитание предполагает работу руководителей подразделений по идеологической и воспитательной работе, социальных институтов, направленную на формирование у сотрудников органов внутренних дел высоких гражданских, морально-психологических и профессиональных качеств, нравственное самосовершенствование и достижение морального идеала в поведении. Моральные потребности побуждают сотрудника к активной жизненной позиции, мобилизуют на успешное выполнение профессиональных задач, соблюдение законности и укрепление дисциплины.

Основной задачей воспитательного процесса является формирование такого уровня сознания, когда моральные требования, предъявляемые к сотруднику, становятся его внутренними убеждениями, которыми он руководствуется в жизни.

Важным инструментом в решении воспитательных задач являются методы воспитания. Особенность воспитательной работы с личным составом предполагает применение многообразных методов педагогического воздействия. В воспитательном воздействии невозможно выделить универсальный метод, так как методы воспитания находятся в полном взаимодействии и взаимно дополняют друг друга.

Одним из основных методов воспитания является метод убеждения, так как ему принадлежит определяющая роль в формировании мировоззрения, а также таких важнейших качеств личности, как сознательность и убежденность. Метод убеждения апеллирует к уму, логике, опыту и чувствам человека, обеспечивая добровольное принятие идей, их самостоятельное осмысливание и превращение в мотивы поведения.

Эффективность применения метода убеждения зависит от многих факторов, основными из которых являются глубокая личная убежденность самого воспитателя в справедливости, истинности того, в чем он убеждает подчиненных, а также правдивость и безупречная логика обоснования приводимых аргументов. Важны и соблюдение педагогического такта руководителя, исключение высокомерия, назидательного тона, грубости, насмешек, упреков, авторитет руководителя среди подчиненных.

Метод примера представляет собой целеустремленное и планомерное воздействие на сознание и поведение сотрудников системой положительных примеров, призванных служить им образцом для подражания, средством самовоспитания.

Положительный пример, являясь носителем социальных ценностей, имеет значительную воспитательную силу и служит ориентиром в деятельности человека.

Поведение сотрудника определяется не только сознанием, но и жизненным опытом, укоренившимися привычками. Ему необходимо не только разъяснить, показать на примере, как надо действовать, его надо еще и научить поступать правильно. Это достигается с помощью метода упражнения.

Использование метода упражнения в воспитании обеспечивает выработку привычек инициативного выполнения своих обязанностей и высоконравственного поведения, совершенствование и развитие волевых качеств, развитие творческих способностей, внимания, памяти, мышления, речи, развитие интеллектуальных и физических качеств.

В формировании и развитии личности сотрудника органов внутренних дел важное место отводится методу поощрения.

Поощрение представляет собой специфическую упорядоченную совокупность приемов и средств морального и материального стимулирования сотрудников. Поощрение всегда несет в себе оценочную и стимулирующую функции. Его оценочная сторона определяется общественным признанием поведения сотрудников, их деятельности в выполнении служебных обязанностей.

Поощрение является эффективным средством воспитания подчиненных, его применение требует от руководителя серьезного и вдумчивого отношения. Пользуясь своим правом поощрять, руководитель должен учитывать индивидуальные особенности личности и мнение коллектива, а также выбирать соответствующие условия, чтобы отметить старания подчиненных. В определенных случаях, учитывая характер и личностные качества, необходимо чаще хвалить сотрудника, задавая ему тем самым высокую планку. Сознательный человек будет стремиться соответствовать подобной оценке руководителя, это будет являться для него серьезным стимулом. Однако для некоторых сотрудников чрезмерная похвала может оказаться и расслабляющим фактором.

В воспитании личного состава используется метод принуждения. Под ним понимается система средств и приемов воздействия на сотрудников, нарушающих законы и нормы морали, с целью исправить их поведение и побудить добросовестно выполнять служебный долг. Принуждение требует от воспитателя не только твердой принципиальности, бескомпромиссности, но и известного такта, педагогической мудрости. Пользоваться им следует разумно, не увлекаясь и не злоупотребляя.

Принуждение осуществляется применением таких мер, как категорическое требование, запрет, создание осуждающего общественного мнения, предупреждение о привлечении к ответственности, взыскание и др.

Умелое использование метода принуждения в сочетании с другими методами способствует успешной воспитательной деятельности руководителя.

Необходимо отметить, что одной из форм духовно-нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел является самовоспитание. Самовоспитание предполагает целенаправленную и систематическую деятельность человека по формированию положительных качеств личности.

Таким образом, духовно-нравственное воспитание выступает как двуединый процесс. С одной стороны, оно предполагает формирование у сотрудника органов внутренних дел необходимых представлений о моральном идеале, нравственном и безнравственном поведении, истинном содержании понятий добра и зла, совести и чести, долга и справедливости. С другой – духовно-нравственное воспитание заключается в создании у человека глубокой внутренней потребности поступать и действовать в соответствии с воспринятыми и усвоенными им элементами нравственного сознания.

Использование методов воспитания варьируется руководителем в зависимости от целей, содержания и реализуемых функций. На наш взгляд, руководитель, который применяет различные методы и приемы воспитательного воздействия, достигнет наиболее высокого уровня духовно-нравственного формирования сотрудников своего подразделения.

УДК 378:796.071.4

А.А. Урбанович

ПРИОРИТЕТНОСТЬ СОДЕРЖАТЕЛЬНЫХ КОМПОНЕНТОВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ У РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Реализуя управленческие функции, руководитель опирается на имеющуюся у него индивидуальную управленческую концепцию (ИУК) – систему представлений, определяющих содержание управленческих целей, путей и способов их достижения, оценочных критериев результативности.

Исследованием проблемы ИУК занимались такие ученые, как А.И. Китов, Е.П. Клубов, С.М. Белозеров, В.В. Скворцов, Е.И. Кудрявцева и др. Так, А.И. Китов под ИУК понимает способ понимания и трактовки проблем управления; основную точку зрения и руководящую идею управления; ведущий замысел, принцип управленческой деятельности. Ряд авторов (А.М. Столяренко, В.И. Черненилов, А.Н. Пастушеня и др.), изучая данный феномен, уделили преимущественное внимание исследованию сущности и особенностей ИУК руководителя правоохранительного органа. Особенно плодотворными в этой связи были исследования А.М. Столяренко, считавшего, что данная концепция представляет собой субъективное, личностное видение системы основных управленческих проблем, способов воздействия на подчиненных, трудностей в организации деятельности работников и личного труда. Она раскрывает личностный смысл деятельности, оказывает влияние на мотивацию труда, постановку конкретных служебных и личностных целей.

В основу ИУК положена система разнообразных представлений о содержательном наполнении осуществляемой управленческой деятельности. К уровню представлений относится широкий круг психических процессов. Н.Д. Завалова, Б.Ф. Ломов и В.А. Пономаренко подчеркивают, что образ-представление имеет относительно самостоятельное существование в качестве феномена «чисто» психической деятельности. На уровне представлений предмет обособляется от фона, и в этой связи возникает возможность мысленно оперировать с объектом независимо от фона. Существенной особенностью представления является его панорамность, дающая руководителю возможность как бы выхода за пределы наличной (актуальной) ситуации и умение предвосхитить предстоящую деятельность во всем ее многообразии. То, что воспринималось последовательно, трансформируется в одновременную целостную умственную картину. Таким образом, уровень представлений имеет решающее значение при формировании образов-эталонов «когнитивных карт», концептуальных моделей, наглядных схем, планов и других «когнитивных образований», необходимых для выполнения любой (в том числе и управленческой) деятельности.

На основе теоретического осмысления работ А.Н. Пастушени и проведенного эмпирического исследования, включающего опрос и последующее уточняющее интервью со значительной частью руководителей органов внутренних дел (более 400 респондентов), мы пришли к выводу, что среди представлений, раскрывающих содержательное наполнение ИУК, следует выделить следующие:

представления о себе как о субъекте управленческой деятельности, должном проявлении себя и необходимом самоизменении;

представления о целях и содержании собственной деятельности, включающей субъективно должные методы, формы, средства, стилевые и другие проявления этой деятельности;

представления о необходимых целях и содержании деятельности подчиненных сотрудников и организационных структур в целом;

представления о личностно-деловых качествах подчиненных сотрудников, об особенностях организационных структур (подразделений) и необходимом управленческом воздействии на них и взаимодействии с ними;

представления о социальных (фоновые, правовые, криминальные, криминогенные и др.) условиях деятельности и необходимости их учета (адаптации к ним);

представления о вышестоящей управленческой системе, выстраивание взаимодействия с ней и др.

Эти представления выступают внутренними предпосылками индивидуального своеобразного содержания управленческой деятельности и охватывают совокупность всех управленческих функций и действий. В целом ИУК выступает как системное видение руководителем своих управленческих задач и способов, позволяющих эти задачи решить.