

### КУЛЬТУРА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Работа руководителя органа внутренних дел – это работа с людьми, работа среди людей и работа для людей. Свои многочисленные функции он может реализовать лишь обладая достаточными знаниями и навыками в области психологии, педагогики, опытом их применения в практической деятельности. Каждодневные ситуации требуют от него достаточной психолого-педагогической подготовки. Вот почему современный руководитель органа внутренних дел должен быть не только организатором, но и практическим психологом и педагогом.

Как психолог, руководитель должен ориентироваться в особенностях личности своих подчиненных, в мотивах их поведения и деятельности, в оценке морально-психологического климата в коллективе, в уровне его конфликтности. Психологическое самообразование руководителей предполагает изучение:

процессов психики: познавательных, эмоциональных, волевых;  
психических состояний: подъема, бодрости, стресса, угнетенности, фрустрации, апатии, агрессии;  
психических свойств личности: направленности, темперамента, характера, способностей.

Руководитель обязан уметь без затруднений характеризовать подчиненного с точки зрения социальной зрелости и идеологической компетенции, профессиональной ориентации и уровня профессионализма, социально-психологической ориентации личности (жизненные склонности, характер, темперамент), деловых и коммуникативных качеств, этических установок и культурного кругозора и т. д.

Важно уметь прогнозировать поведение подчиненных, возможности изменения поведения личности, выявлять условия, мешающие или способствующие рациональным воздействиям или поступкам людей.

Одной из текущих проблем в деятельности руководителя выступает проблема способов психологического воздействия в рамках психологических методов управления. К числу рекомендуемых способов относятся следующие: внушение, убеждение, подражание, вовлечение, побуждение, принуждение, осуждение, требование, запрещение, порицание, командование, намек, комплимент, похвала, просьба, совет и др. [1–4; 6].

Остановимся на некоторых из них.

Властное принуждение – базируется на применении руководителем властных полномочий в отношении подчиненных сотрудников, в том числе при наложении дисциплинарных взысканий. Этот метод уместен при воздействии на недобросовестных подчиненных, на тех, кто нарушает служебную дисциплину и законность. Вместе с тем принуждение формирует страх перед возможным наказанием за совершенные ошибки и меняет мотивацию труда. Сотрудники стремятся избегать наказания, перестраховываются, проявляют неискренность, теряют инициативу, боятся самостоятельно принимать решения. Принуждение снижает производительность и качество труда подчиненных. Метод принуждения в ОВД весьма распространен, но не является главным, а потому должен применяться осторожно, с учетом индивидуальных психологических характеристик сотрудников.

Гораздо продуктивнее метод убеждения, который базируется на логике, аргументированности руководителем своей точки зрения. Понять позицию подчиненного, добиться доверительности в беседе, найти точки согласия – таков путь к убеждению. Иногда неспособность убедить связана с двумя частыми ошибками: неумением выслушивать собеседника и отсутствием обратной связи с подчиненным. Эффективное слушание руководителем подчиненного, проявление эмпатии и терпения являются хорошими предпосылками эффективности убеждения.

Осуждение является приемом психологического воздействия на сотрудника, который допускает большие отклонения от моральных норм коллектива или результаты его труда крайне неудовлетворительные. Такой прием не может применяться в отношении сотрудников со слабой психикой и практически бесполезен для воздействия на остальных членов коллектива.

Запрещение обеспечивает тормозящее воздействие на личность.

Командование необходимо тогда, когда требуется точное и быстрое исполнение поручений без обсуждений и критических замечаний.

Комплимент, но не лесть должен возвышать сотрудника, наталкивать его на размышления. Предметом комплимента могут быть вещи, дела, идеи сотрудника.

Совет надо понимать как прием, основанный на сочетании просьбы и убеждения. В оперативной работе, требующей принятия быстрых решений, использование советов следует ограничивать.

Ответной реакцией сотрудников на используемые приемы воздействия являются настроение, чувства, эмоции, поведение.

Настроение подчиненного – это слабовыраженное эмоциональное переживание. Чувство подчиненного – это более устойчивое явление и относится к чему-то конкретному (нравственные, эстетические, патриотические, интеллектуальные и др.). Эмоции подчиненного – это конкретные переживания событий в жизни, зависящие от его склонностей, привычек и психологического состояния (положительные, отрицательные, противоречивые: радость, удовольствие, гнев, раздражительность, ревность, соперничество и т. п.).

Говоря о поведении подчиненного, следует отметить несколько вариантов его поведения в окружающей социальной среде [1]:

«ангельское» – в форме полного отрицания зла и насилия; высокоморальное, демонстрирующее высокие принципы поведения (честность, бескорыстие, искренность, трудолюбие, щедрость и т. п.); нормальное, в соответствии с общественной моралью, редко допускающее отклонения и недостатки; «дьявольское», или совершенно аморальное, противоправное.

Таким образом, способы психологического воздействия должны рассматриваться как наиболее тонкий инструмент влияния на подчиненных.

Важной психолого-педагогической проблемой является проблема требовательности руководителя.

Требовательность – одна из обязанностей и одно из средств решения им задач. Требовательность нельзя понять и совершенствовать в отрыве от других мер, которые призван осуществлять руководитель, а можно лишь в единстве с внимательной и чуткой работой с кадрами, с заботой о подчиненных. В специальном опросе сотрудников спрашивали: «Под руководством какого руководителя вы хотели бы работать: мягкого, не очень требовательного, но безразличного к сотрудникам, их заботам и тревогам, или под руководством требовательного, строгого, но всегда внимательного и заботливого, когда у сотрудников возникают личные проблемы?» – 87 % выбрали второго [6].

Требовательность как управленческое качество руководителя может быть:

конструктивной, созидательной – направлена на получение максимального эффекта. Она эффективна, если ее результатом руководитель видит общее положение дел, все отдаленные последствия;

направляющей, ориентирующей – связана с повышением целеустремленности в работе персонала, усилением ориентации его на конечные служебные результаты;

организующей, дисциплинирующей – призвана обеспечить точное и полное выполнение каждым сотрудником своих обязанностей и прав;

активизирующей, мобилизующей – направлена на повышение активности, трудолюбия, настойчивости, добросовестности всего персонала и каждого работника;

развивающей, воспитывающей – способствует упрочнению и совершенствованию личностных особенностей сотрудников;

профилактической – выражается в стремлении не «бить по хвостам», а предупреждать возможные недостатки и нарушения.

Требовательность руководителя будет оптимальной, если будет осуществляться целесообразно, оправданно, справедливо, законно, своевременно, принципиально, твердо, смело, постоянно, понятно, тактично, человечно. Требовательность – всегда волевое поведение, которое должно протекать в правовом режиме, в пределах прав, которыми располагает руководитель.

Чтобы требовательность была эффективной, следует стремиться к соблюдению некоторых нравственно-психологических условий.

1. Обоснованное использование устных и письменных предписаний, несущих в себе энергию требовательности: обязывания, запрещения, дозволения. Руководитель обязан помнить, что плохо, когда предписаний слишком мало или слишком много. В последнем случае предписания мешают сотрудникам работать планомерно, сбивают их с ритма, создают атмосферу вечного «дерганья». Сотрудники переходят к стилю работы «по указаниям». Увлечение запретами непродуктивно. В народе говорят: нет запрета – нет нарушения.

2. Грамотное осуществление контроля. Руководитель осуществляет контроль и организует контролинг не с целью подловить, изобличить, дать подчиненному урок или проявить свою власть, а для изучения состояния дел и принятия своевременных и конкретных мер для улучшения положения, для того, чтобы предупредить возможные в будущем ошибки и промахи, чтобы помочь. «Охотничий азарт» в данном случае не годится.

3. Справедливая оценка действий сотрудников. Оценка в руках руководителя – острый инструмент воздействия на подчиненных. Положительная – стимулирует, а отрицательная расхолаживает их деятельность.

4. Добиваться понимания и принятия сотрудниками справедливых и деловых замечаний. Критика существует для того, чтобы поставить человека на ноги, а не на колени. Правильная критика руководителя позволяет подчиненному находить внутренние резервы. Важно иметь в виду следующие нравственно-технологические моменты. Так, замечания улучшают работу лишь в 11 % случаев, похвала, одобрение – в 80 % [6]. Критикуя, следует исключить всякие неделовые мотивы (унижение, «постановку

на место», преследование «неудобного»). Лучше давать конкретные советы по улучшению работы, чем перечислять недостатки и упущения. Всегда надо быть справедливым в замечаниях и претензиях, без нужды не затрагивать самолюбие человека. Недопустимо «раздувать» факты и опираться на непроверенную информацию. Перед критикой подчиненного надо отметить все хорошее в его работе.

5. Реализуя требовательность к подчиненным, следует соблюдать чувство меры. Руководитель не только практический психолог, но и педагог. Этот акцент работы указывает на особый талант влиять на людей и связан с деятельностью по обучению и воспитанию подчиненных. Иначе руководитель предстанет простым методистом, организующим коллективную и индивидуальную работу в своем коллективе.

«Педагогика понимания» руководителем подчиненных предполагает [4]:  
разъяснение сотрудникам смысла непрерывного активного самосовершенствования;

разъяснение сотрудникам смысла следования в службе и жизни цивилизованным социальным, нравственным, поведенческим ценностям;  
разъяснение и углубление смысла службы в органах правопорядка;  
педагогическую организацию близких и далеких перспектив;  
постоянный интерес к реальной работе каждого сотрудника, мотивации его труда;

организацию службы в органах правоохранения в строгом соответствии с профессиональными и человеческими ценностями.

Методика «понимающей педагогики» включает в себя установление психолого-педагогического контакта субъектов общения; определение терминов этой деятельности, помощь в осмыслении и выборе мотивации отношений и действий.

Предметом особой заботы руководителя является улучшение морально-психологического климата в руководимом милицейском коллективе путем продуманной расстановки подчиненных по горизонтали и вертикали с учетом сложившихся между ними официальных и неофициальных отношений. Руководитель корректирует и оптимизирует их.

Морально-психологический климат есть динамическая характеристика состояния милицейского коллектива, представляющая собой качественную сторону межличностных отношений, проявляющуюся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности.

Воздействие руководителя на морально-психологический климат осуществляется по двум основным направлениям. Во-первых, это пря-

мое воспитательное воздействие, осуществляемое через выступления на собраниях и совещаниях, целенаправленная индивидуально-воспитательная работа с подчиненными. Во-вторых, это косвенное воздействие, оказываемое влиянием авторитета руководителя, системой его деловых и нравственных поступков.

Зрелость коллектива, стабильность его морально-психологического климата достижима лишь в тех случаях, когда оперативно-служебные задачи, стоящие перед ним, являются фундаментом его объединения, совпадают в главном с групповыми и личными целями сотрудников. И это понятно, ведь степень развития коллектива зависит от сплоченности составляющих его членов, которые стремятся достичь доминирующих целей.

Следует отметить, что отрицательное общественное мнение коллектива может сформировать такие стереотипы поведения, как круговая порука, коллективный эгоизм, групповщину. В психологии сотрудников начинает преобладать односторонний интерес благополучия, деформируются ценностные основы. Поэтому нравственно-психологическая доминанта деятельности руководителя должна быть ориентирована прежде всего на оперативно-служебные интересы коллектива и ценностное отношение к ним сотрудников.

Морально-психологический климат коллектива в процессе своего развития проходит две стадии созревания:

формирование нравственно-психологического единства членов коллектива, связанного со сплоченностью и одинаковым поведением сотрудников в ситуациях, значимых для всего коллектива. Речь идет о нравственно-психологическом единстве на основе внешней необходимости (начальник, служебные задачи, социальные цели);

формирование мировоззренческого единства, которое понимается как одинаковость оценок сотрудниками задач, требований, реальностей оперативно-служебной деятельности и т. д., а также нравственных ориентаций и чувств.

На наш взгляд, недостаточно верным является утверждение, что морально-психологический климат коллектива есть определенное состояние межличностных отношений, а благоприятный климат – это состояние «добрых» человеческих взаимоотношений его членов. Односторонняя ориентация лишь на внешнюю культуру взаимоотношений приводит к серьезным ошибкам в оценке деятельности коллектива. Безнравственен принцип «добрые отношения прежде всего», когда речь идет о нерадивости, злоупотреблениях, служебных нарушениях.

Руководители, творчески использующие нравственно-психологический и педагогический потенциал, решают сложные задачи выработки

у подчиненных современных нравственных потребностей и убеждений, привычек и навыков поведения, которые должны стать ядром их активной жизненной позиции.

Одним из инструментов влияния и воздействия на подчиненных является поощрение и наказание. Использование руководителем предоставленных ему возможностей стимулировать подчиненных нельзя рассматривать как его личное дело, зависящее от настроения или других субъективных факторов. Умение наказывать и поощрять – это долг руководителя.

Порядок наложения взысканий определяется действующим законодательством. Но нужно знать и некоторые нормы административной этики, относящиеся к этой области деятельности руководителя.

При наложении взысканий нельзя руководствоваться подозрениями, выносить взыскания на ходу или по непроверенным материалам, потому что это может привести к ошибке.

Второе правило состоит в умении сотрудничать с людьми, которые были наказаны. Руководитель не должен каждый раз вспоминать без особой нужды об упущениях подчиненного, превращать их в людей второго сорта. Необходимо уметь наладить с ними деловые отношения и своим поведением вызвать у них желание исправить допущенные ошибки и не повторять их.

Третье правило. Дисциплинарные взыскания, если они повторяются слишком часто, теряют всякий смысл. У подчиненных пропадает желание работать, инициатива и предприимчивость и возникает скрытое ожесточение по отношению к руководителю.

Четвертое правило. Необходимо по возможности избегать наложения взысканий на группу виновных, поскольку вина каждого из них может быть различной, а кроме того, некоторые из них могут оказаться вовсе непричастными к допущенному нарушению.

Пятое правило. Ко всем без исключения подчиненным должны предъявляться единые требования, и эти требования должны отличаться справедливостью. Допускают ошибку те руководители, которые заводят среди подчиненных любимчиков, проявляя к ним снисхождение, и в то же время к другим подчиненным проявляют, с одной стороны, безразличие, а с другой – повышенные требования.

Особое значение имеет поведение руководителя при наложении взыскания. Даже серьезные упущения подчиненного не могут оправдать желание начальника немедленно «накинуться» на него с целью «разноса». При необходимости сделать выговор подчиненному лучше всего не

приступать сразу к делу, а начать с положительного отзыва о его прежних успехах, а потом уже указать на упущения, делая упор на личные интересы, которым тот сам вредит, допуская недочеты в работе. Если необходимо, в конце беседы рекомендуется сразу сказать несколько хороших слов о работнике. Такое обращение мобилизует его на устранение недостатков. Первый выговор во всех без исключения случаях делается наедине. Смысл этого правила заключается в том, что выговор в присутствии других сотрудников является одной из самых строгих мер наказания. Как правило, впервые допущенная ошибка не может наказываться очень строго. Строгое наказание в этом случае не достигает цели: даже если оно правильно по существу, оно вызывает ненависть к начальнику, озлобление, сознание оскорбленного достоинства. Все это побуждает подчиненного отомстить начальнику при удобном случае.

Опытные руководители, предъявляя к подчиненным высокие требования, умея наказывать нерадивых подчиненных, не боятся поощрять тех, кто этого заслуживает. Любые успехи и достижения, какими бы незначительными они ни были, не должны быть оставлены руководителем без внимания. Необязательно поощрение должно быть выражено в виде премии или благодарности в приказе. Если человек достоин похвалы, достаточно сказать ему об этом несколько добрых слов. В некоторых случаях руководители допускают ошибку, не придавая должного значения обстановке и публичности поощрений. Если приказ объявляется между делом, то эта обстановка в некоторых случаях угнетающе действует на работников. В конечном итоге стимулирующее влияние оказывает не только само поощрение, но и внимание к человеку, его достижениям.

Нередко слышатся утверждения, что подчиненных не следует хвалить, чтобы их не испортить. Не соглашаясь с этим утверждением, скажем, что похвала «расправляет крылья», стимулирует сотрудника на достижение лучших результатов. А непрерывная критика, частые наказания деморализуют сотрудников. Нельзя быть «жадным» на похвалу. Иначе руководитель уменьшает находящиеся в его распоряжении ресурсы. А при частой критике возбуждает у сотрудников противодействие. Наказание не всегда воздействует так, как ожидает руководитель. Поощрение эффективней содействует успешной деятельности, чем порицание. Причем поощрение всегда должно быть публичным, а наказание – индивидуальным, и только в исключительных случаях можно обращаться к провинившемуся сотруднику в присутствии членов коллектива. Взыскание никогда не может превышать той границы, на которой оно еще воспитательно воздействует. Иначе взыскание может трак-

товаться как месть. Поощряют за конкретную работу, а не вообще. Важны гласность и индивидуализация вознаграждения. Поощрение должно быть быстрым, иначе теряется его эффект. В этом смысле сомнительно откладывать поощрение до какого-либо подходящего случая.

В распоряжении руководителя ОВД имеется несколько способов поощрения: деньги (материальное вознаграждение); одобрение поведения и деятельности подчиненного; признание эффективности служебных действий; предоставление свободного времени; предоставление любимой работы; способствование профессионально-личностному росту; продвижение по служебной лестнице; предоставление самостоятельности в работе; учет личных интересов работника; достижение взаимопонимания; ценные подарки (призы); представление к правительственным наградам и досрочному присвоению специальных званий.

Привлечение подчиненных к участию в управлении – еще один способ мотивации и метод влияния. Руководитель привлекает сотрудников к подготовке вариантов и принятию управленческих решений. В связи с этим меняется мотивация деятельности, растет управленческая подготовленность работников, они все чаще идентифицируют себя со своей служебной организацией.

Способ личного примера основывается на положительном влиянии профессионально-личностных качеств и способностей руководителя на подчиненных. Наблюдается подражание руководителю как осознанно, так и неосознанно. Признается авторитет руководителя как морального лидера, который оказывает внушающее воздействие и заставляет подчиненных копировать манеры начальника. К таким харизматическим характеристикам относятся энергичная деятельность и работоспособность, габитарные особенности внешности и независимость характера, достойная и уверенная манера поведения, ораторские способности и др. [5].

Создание обстановки, в которой поручение, указание становятся стимулом, относится к наиболее важным проблемам теории управления. Мотивационное влияние на подчиненных начинается с информирования о результатах их работы и достижениях. Метод информирования о результатах способствует сохранению хороших служебных отношений с подчиненными, поскольку реже возникает неприятная необходимость указывать им на низкие показатели в работе. Отдельные же замечания начальника в этом случае не носят характера «разноса».

Начальник может использовать знания и опыт подчиненных и поступать так, чтобы вызвать у подчиненных желание поделиться этим опытом. При реализации какого-либо плана важно услышать мнение со-

трудников. Здесь заслуживает внимания принцип предоставления слова в очередности, обратной служебному положению (сначала младшие, затем старшие по должности и званию). Данный принцип подтолкнет руководителя на поиски соответствующих решений. Иногда руководители отвергают инициативу подчиненных, чтобы через некоторое время внести ее как свою. Подобный поступок уничтожает моральный дух коллектива. С точки зрения этики это похоже на кражу в буквальном смысле.

Мотивационно стимулирующим элементом является умелый прием кандидата на службу, так как приятное впечатление от первых встреч, бесед, первых дней пребывания на службе воздействует на него на продолжительный срок. И наоборот, если подходить к этому формально, бездушно, то воздействие на кандидата будет демобилизующим.

В качестве сильного мотива для успешной деятельности выступает перспектива дальнейшего роста. Исполнители должны иметь шансы на продвижение по службе.

Важными мотивационными моментами, зависящими от руководителя, являются справедливое распределение фонда поощрения и зарплаты; полная информация о льготах, премиях и т. д.; содействие в осознании важности выполняемой работы; реализация потребности в уверенности службы в данном коллективе («здесь хорошо»); формирование профессиональной гордости (через ознакомление с историей, традициями, заслуженными людьми).

Большое мотивационное значение имеют вербальные контакты с подчиненными (в ситуациях невыполнения заданий, нарушений служебной дисциплины, моральной депрессии и др.). По мере возможности начальник должен воздерживаться от гнева, обиды, мщения. Часто лучше дать распоряжение на полчаса позже, но правильно, чем немедленно, но ошибочно.

Руководитель заинтересован в высокой мотивации своих сотрудников, особенно в мотивации профессиональной деятельности, которая является побуждением определяющим активность сотрудника, а также в мотивации избегания неудач, связанной с выработкой механизма преодоления ошибок, промахов нередко любыми путями и средствами. В меньшей степени объектом собственных забот должен быть сам руководитель.

Психолого-педагогические навыки необходимы руководителю также и для разрешения конфликтов, возникающих внутри коллектива.

Современному обществу нужны интеллигентные руководители-лидеры, остро чувствующие дух времени, умеющие адаптироваться к переменам, практико-ориентированные, яркие, харизматичные, знаю-

щие, думающие. Чтобы управлять – надо быть личностью. А это значит – гражданином и патриотом своей страны, обладать жадой знаний для служения обществу, почитать и уважать других людей, стремиться независимо мыслить и сомневаться в своей правоте, отдавать приоритет добру при совершении конкретных поступков и т. д.

#### Список использованных источников

1. Вайнштейн, Л.А. Психология управления и основы лидерства / Л.А. Вайнштейн. – Минск, 2008. – С. 82–83.
2. Голубев, В.Л. Культура и этика руководителя : учеб. пособие / В.Л. Голубев ; учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». – Минск : Акад. МВД, 2020. – 282 с.
3. Голубев, В.Л. Риторика: речевой потенциал сотрудника органов внутренних дел : практ. пособие / В.Л. Голубев, О.В. Бурибо ; М-во внутр. дел Респ. Беларусь, учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». – Минск : Акад. МВД, 2013. – 299 с.
4. Сенько, Ю.В. Педагогика понимания / Ю.В. Сенько, М.Н. Фроловская. – М. : Дрофа, 2007. – 192 с.
5. Урбанович, А.А. Психотехнологии имиджа руководителя и сотрудников органов внутренних дел : учеб. пособие / А.А. Урбанович. – Минск : Акад. МВД, 2018. – 78 с.
6. Урбанович, А.А. Теория и практика управленческой деятельности / А.А. Урбанович. – Минск, 2008.

УДК 343.81 + 365

*П.С. Корчмин*

### ВЛИЯНИЕ КУЛЬТУРНО-МАССОВОЙ РАБОТЫ НА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ПЕНИТЕНЦИАРНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

В соответствии с ч. 2 ст. 44 Уголовного кодекса Республики Беларусь одной из основных целей уголовной ответственности является исправление лица, совершившего преступление, а также предупреждение совершения новых преступлений как осужденным, так и другими лицами. Исправление осужденных, согласно Уголовно-исполнительному кодексу Республики Беларусь, представляет собой специально организуемый процесс формирования у осужденного готовности к ведению правопослушного образа жизни, который осуществляется с учетом вида наказания, характера и степени общественной опасности совершенно-

го преступления, личности осужденного и его поведения. Это, в свою очередь, свидетельствует о важности выбора оптимальной модели воспитательного воздействия на сознание осужденного.

Готовность к ведению правопослушного образа жизни, исходя из теоретических основ пенитенциарной педагогики и психологии, можно определить, как набор (комплекс) определенных качеств личности осужденного, обуславливающих его субъективную предрасположенность и объективную возможность осуществлять свою жизнедеятельность, соблюдая требования норм права и общепринятой морали (нравственности).

Таким образом, в процессе исправления осужденных целенаправленно ведется деятельность (реализуемая в рамках проводимой с ними воспитательной работы), направленная на позитивное изменение личности осужденных, в процессе которой формируются определенные личностные качества и социально значимые компетенции (знания, умения, навыки), обуславливающие его предрасположенность и объективную возможность вести себя правомерно (соблюдая требования норм права и общепринятой морали) в трех основных сферах жизнедеятельности:

сфере материального обеспечения жизни (осужденный должен обладать профессиональными компетенциями, позволяющими ему обеспечивать свои материальные потребности правомерным путем, иметь мотивацию к труду и опыт систематической трудовой деятельности, измерять свои материальные потребности с реальными возможностями их обеспечения, планировать расходы на свое жизнеобеспечение);

сфере взаимодействия с другими людьми (осужденный должен обладать навыками и опытом построения конструктивного общения и иного взаимодействия с основными субъектами социальных отношений, в том числе по отстаиванию своих прав и законных интересов, не прибегая к противоправным и аморальным действиям);

сфере потребления и досуга (осужденный должен быть избавлен от алкогольной, наркотической и иной зависимости, от склонностей к азартным играм, ведению развратного образа жизни, иным аморальным и имеющим криминальный риск развлечениям, вредных для здоровья и осуждаемых обществом привычек, а также обладать навыками и опытом организации своего досуга социально приемлемым образом).

Однако изменение личности, формирование которой проходило в течение всей жизни и обусловлено рядом как социальных, так и биологических факторов, невозможно посредством лишь воспитательного воздействия. Немаловажную роль играет собственная заинтересован-