

утверждения о том, что идеология у К. Маннгейма является атрибутом правящей группы, а утопия – угнетенной, и, во-вторых, показывает, что создаваемые системы идей могут одновременно содержать в себе противоречивые знания о мире;

во-вторых, отмеченная австро-венгерским ученым, но не включенная в общую систему доказательств его теории, тенденция создания систем идей, которые нередко социально и культурно разнонаправлены (прогресс и регресс, утопия и прогресс (по К. Маннгейму, в постижении действительности определенным классом, с одной стороны, рождаются «утопии», с другой стороны – идеи «прогресса») и т. д.), представляет сегодня значительный интерес в понимании сущности и динамики конструирования социальной реальности, особенно в сфере «знания о действительности» и интерпретации бытия;

в-третьих, предложенное К. Маннгеймом деление идеологий на два типа (частичные и тотальные) отражает лишь степень искажения реальности в коллективном сознании конкретной партии и ее сторонников (критерий деления), а не степень охвата идеологией сознания масс. Кроме того, К. Маннгейм предлагает в качестве механизмов недопущения скатывания систем идей в идеологию и утопию следующие: скептицизм, релятивизм, мультипартийность;

в-четвертых, маннгеймовская типология мышления носителей идеологий обусловлена господствующими в первой четверти XX в. системами идей (бюрократический консерватизм, консервативный историзм, либеральная демократия, социализм и коммунизм, фашизм), информация о которых сегодня не содержится в учебной и научной литературе, хотя потенциально имеет важное значение в интерпретации современных социально-политических процессов на европейском континенте (особенно в рамках объяснения текущей распространенности идеологий неоллиберализма, неоконсерватизма, социал-демократии, неофашизма и др.);

в-пятых, утверждаемая К. Маннгеймом эффективность социал-коммунистической идеологии в интерпретации социального бытия оказалась логически слабо обоснована в работе «Идеология и утопия», практически и исторически несостоятельна;

в-шестых, К. Маннгейм закладывает основы концепции конструирования и деконструирования реальности, концепции креаторов идей, отражающих знание о мире, получивших дальнейшую разработку в рамках школы социологии знания и культурологии второй половины XX – начала XXI вв.

Список использованных источников

1. Маннгейм, К. Идеология и утопия [Электронный ресурс] / К. Маннгейм // Socialistica.lenin.ru. – Режим доступа: http://socialistica.lenin.ru/txt/m/manheim_1.htm. – Дата доступа: 24.12.2021.
2. Маркс, К. Сочинения // К. Маркс, Ф. Энгельс. – Т. 3. – М.: Гос. изд-во пол. лит. лит., 1955. – 698 с.
3. Eucken, R. Geschichte und Kritik der Grundbegriffe der Gegenwart / R. Eucken. – Leipzig: Veit Verlag, 1878. – 265 s.
4. Eucken, R. Geistige Strömungen der Gegenwart / R. Eucken. – Leipzig: Veit Verlag, 1908. – 418 s.
5. Mussolini, B. Reden / B. Mussolini. – Leipzig: Hrsg. H. Meyer, 1925. – 251 s.
6. Scheler, M. Gesammelte Werke // Bd. 8. Die Wissensformen und die Gesellschaft / M. Scheler. – Bern: A. Francke AG Verlag, 1980. – 538 s.
7. Schmitt, C. Politische Romantik / C. Schmitt. – München und Leipzig: Dunker & Humblot, 1925. – 234 s.
8. Ziegler, H. Ideologienlehre / H. Ziegler. – Bd. 57. – H. 3. – Tubingen: «Arch. für Soz. u. Sozialpolitik», 1927. – S. 657–700.

УДК 316.4 + 355.01

М.Ю. Узгорок

СОЦИАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОГО ВОСПИТАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В КОНТЕКСТЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

В условиях нарастания определенных социальных изменений современного общества особую значимость приобретают факторы, обладающие стабилизирующим и связующим началом. Во все времена таким фактором была культура. Трансформируясь в соответствии с потребностями современного социума, культура способна вызывать соответствующие изменения самой социальной системы.

Сложным социальным явлением, формирующимся внутри организации, является корпоративная культура. Корпоративная культура – это совокупность духовных, материальных и социальных ценностей, взаимодействующих между собой, созданных и создаваемых сотрудниками организации в процессе трудовой деятельности и отражающих индивидуальность и неповторимость определенной организации в социальной среде [3].

В рамках корпоративной культуры осуществляется систематизация основополагающих представлений и ценностей об организации и труде ее сотрудников, а также определение общих правил и моделей поведения.

Корпоративная культура:

1) придает сотрудникам организационную идентичность, определяет внутриорганизационное представление о подразделении, являясь важным источником стабильности и преемственности в организации. Включенность в корпоративную культуру создает у сотрудников ощущение надежности самой организации и своего положения в ней, способствует формированию чувства профессиональной защищенности;

2) знание основ корпоративной культуры своего подразделения помогает новым сотрудникам объективно оценивать происходящие в организации события, определяя в них все наиболее важное и существенное;

3) корпоративная культура стимулирует самосознание и высокую ответственность сотрудника, выполняющего поставленные перед ним задачи [2].

Применительно к системе органов внутренних дел предлагается следующая дефиниция корпоративной культуры: корпоративная культура системы ОВД представляет собой целостную совокупность базовых ценностей и убеждений, культивируемых и разделяемых руководителями правоохранительных органов, способствующих осуществлению деятельности, характер и содержание которой определяется не только ее правовым статусом и социальными нормами, существующими в обществе, но и неформальными отношениями между сотрудниками в рамках прав и законных интересов юридических и физических лиц.

Основными структурными элементами корпоративной культуры являются: миссия, ценности, идеалы, цели организации, нормы поведения и соответствующие кодексы, ритуалы и традиции [3].

Элементы корпоративной культуры не нуждаются в доказательствах, они принимаются на веру, передаются от поколения к поколению, формируя корпоративный дух организации, соответствующий ее идеальным устремлениям.

Корпоративная культура оказывает непосредственное влияние на развитие организации, обеспечивает выполнение норм, позволяющих успешно взаимодействовать членам коллектива, создает психологические предпосылки для успешного внедрения и развития инноваций [3].

Формируя устойчивую мотивацию персонала, ориентированную на достижение перспективных целей организации, корпоративная культура является важнейшим фактором духовно-нравственного воспитания

сотрудников органов внутренних дел, деятельность которых основана на нравственных принципах гуманизма, законности, справедливости и объективности.

Социально-экономические преобразования, происшедшие в нашей стране, вызвали необходимость формирования нового образа и стиля социального поведения сотрудников органов внутренних дел, их нравственного облика, отвечающего актуальным задачам развития белорусского общества. В современных условиях нравственный облик сотрудников органов внутренних дел обусловлен ожиданиями общественного сознания проявлений у них высокой степени культуры, в том числе правовой и профессиональной, образованности, интеллигентности, компетентности, честности, порядочности.

Духовно-нравственное воспитание сотрудников органов внутренних дел представляет собой долговременную и системную деятельность, требующую концептуального обоснования, координации и постоянного контроля, осуществляемых в рамках корпоративной культуры. Оно заключается в формировании у сотрудников органов внутренних дел высоких гражданских, духовных, морально-психологических и профессиональных качеств, направленных на нравственное самосовершенствование и достижение морального идеала в поведении [1].

К нравственным качествам, характеризующим отношение сотрудника к обществу, Родине, государству, системе ОВД относятся такие качества, как патриотизм, самоотверженность, гуманизм, преданность делу. Вежливость, внимательность, тактичность, бескорыстность, скромность, самообладание характеризует отношение сотрудника к людям и к самому себе. Трудолюбие, целеустремленность, дисциплинированность, инициативность, настойчивость, исполнительность показательны в отношении сотрудника к профессиональной деятельности.

Основной задачей воспитательного процесса является формирование такого уровня сознания, когда моральные требования, предъявляемые к сотруднику, становятся его внутренними убеждениями, которыми он руководствуется в жизни [4].

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 духовно-нравственного 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 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.

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, выполняя 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, стоит 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.

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 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 духовно-нравственном воспитании личного состава используется и 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. При применении метода принуждения воспитатель не должен забывать не только о твердой принципиальности, бескомпромиссности, но и такте, 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 другие. 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, о нравственном и безнравственном поведении, об истинном содержании понятий добра и зла, совести и чести, долга и справедливости. С другой стороны, духовно-нравственное воспитание заключается в создании у человека глубокой внутренней потребности поступать и действовать в соответствии с воспринятыми и усвоенными им элементами нравственного сознания.

Выбор 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.

Таким образом, сложившиеся условия жизнедеятельности современного общества оказывают огромное воздействие на профессиональную деятельность сотрудников органов внутренних дел. В этих условиях огромное значение имеет уровень духовно-нравственного воспитания сотрудников, требования к которым не только не снижаются с течением времени, но еще более возрастают, поскольку от морального облика сотрудника, его нравственных качеств и принципов соблюдения им законности при принятии решений в значительной степени зависят эффективность и качество выполнения поставленных задач.

Указанные обстоятельства отражают приоритетность и значимость процесса духовно-нравственного воспитания для профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел в контексте корпоративной культуры.

Список использованных источников

1. Анисимова, Т.И. К вопросу о профессионально важных личностных качествах юриста / Т.И. Анисимова, С.А. Потапова // Юрид. образование и наука. – 2019. – № 2. – С. 2–6.
2. Гращенко, Т.М. Корпоративная культура и управление персоналом : метод. рекомендации / Т.М. Гращенко ; М-во образования Респ. Беларусь, учреждение образования «Витеб. гос. ун-т им. П.М. Машерова». – Витебск : ВГУ, 2013. – С. 46.
3. Исаев, Д.В. Корпоративное управление и стратегический менеджмент. Информационный аспект / Д.В. Исаев. – М. : Высш. Шк. Экономики (Гос. Ун-т), 2010. – 220 с.
4. Кубышко, В.Л. Воспитательная работа в органах внутренних дел и пути ее комплексного реформирования / В.Л. Кубышко // Профессионал. – 2017. – № 80. – С. 9–13.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

АДАСЬКОВА Светлана Борисовна, адъюнкт научно-педагогического факультета учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».

БАХМАТ Елена Михайловна, магистр психологических наук, старший преподаватель государственного учреждения дополнительного образования взрослых «Витебский областной институт развития образования».

БУРАКОВ Сергей Леонидович, старший преподаватель кафедры философии и идеологической работы учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».

ВОРОБЕЙ Анастасия Владимировна, ассистент, магистр технических наук, ученый секретарь кафедры инженерной психологии и эргономики учреждения образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники».

ГАВРИЛЮК Михаил Николаевич, старший преподаватель кафедры психологии и педагогики учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».

ГОЛУБЕВ Василий Леонидович, кандидат философских наук, доцент, профессор кафедры психологии и педагогики учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».

ДУБИНКО Наталья Александровна, кандидат психологических наук, доцент, профессор кафедры психологии и педагогики учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».

КАЗАК Тамара Владимировна, доктор психологических наук Республики Беларусь, доктор психологических наук Российской Федерации, член-корреспондент Международной академии психологических наук, профессор, заведующий кафедрой инженерной психологии и эргономики учреждения образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники».

КАШИНСКИЙ Михаил Юльевич, кандидат юридических наук, доцент, докторант научно-педагогического факультета учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».

КОРЧМИН Павел Сергеевич, старший инспектор по особым поручениям группы психологического обеспечения управления организации исправительного процесса Департамента исполнения наказаний МВД Республики Беларусь.

КОТОВ Виктор Викторович, начальник Центра психологического обеспечения Министерства внутренних дел Республики Беларусь.

МАСЛЕНЧЕНКО Сергей Валерьевич, кандидат культурологии, доцент, заслуженный сотрудник органов внутренних дел Республики Беларусь, начальник кафедры философии и идеологической работы учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».