

## **Лекция 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

4.1. Нравственные основы и особенности этики сотрудников органов внутренних дел Республики Беларусь.

4.2. Нравственные отношения в служебном коллективе сотрудников правоохранительных органов.

4.3. Нравственные конфликты в правоохранительной деятельности.

**4.1. Нравственные основы и особенности этики сотрудников ОВД Республики Беларусь.** Согласно Закону Республики Беларусь от 17 июля 2007 г. № 263-З «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» (далее – Закон), органы внутренних дел – государственные правоохранительные органы, осуществляющие борьбу с преступностью, охрану общественного порядка и обеспечивающие общественную безопасность в соответствии с задачами, возложенными на них Законом и иными законодательными актами.

В связи с теми задачами, которые ставятся перед органами внутренних дел (ст.2 Закона), к их сотрудникам предъявляются довольно высокие, с точки зрения морали, требования.

В профессиональной этике работников ОВД обобщаются особенности поведения и нравственной культуры сотрудников различных служб и подразделений (криминальная полиция, милиция, милиция общественной безопасности и т. д.). Чтобы успешно выполнять свой служебный и гражданский долг, сотрудник ОВД должен быть образованным, высококультурным человеком, обладающим глубокими профессиональными знаниями в различных областях.

В практике органов внутренних дел имеют вполне определенное профессиональное звучание такие этические категории, как ответственность, гуманизм, справедливость, коллективизм и др. Как правило, сотрудник сам определяет свою линию поведения, конкретные поступки, отношение к службе и людям, сверяя их с его пониманием личного и служебного достоинства, профессионального долга и чести. Своеобразие нравственных принципов заключается в форме их проявления в той или иной профессиональной деятельности. Так, гуманизм органов внутренних дел – это защита интересов добропорядочных (законопослушных) граждан и непримиримость к правонарушениям и преступникам. Справедливость может обеспечиваться только в равенстве всех перед законом, в верховенстве закона. Коллективизм в деятельности органов внутренних дел проявляется в личной ответственности каждого сотрудника за судьбу общего дела, за положение в коллективе, в товарищеской солидарности.

Как известно, одним из основных отличий морали от других форм общественного сознания является то, что ее нормы не являются строго обязательными, дают право широкого выбора и санкционируются исключительно силой воздействия общественного мнения. Но если это положение оценочно относится ко всем гражданам в равной степени, то

применительно к требованиям, которые предъявляются к сотрудникам ОВД, эти условия оказываются этическими нормами и приобретают строго обязательный характер и обеспечиваются административными санкциями.

В обобщенном виде этические требования к сотруднику органов внутренних дел сводятся к следующему:

- отношение к человеку как к высшей ценности, уважение прав, свобод, интересов и человеческого достоинства в соответствии с международными правовыми нормами и общечеловеческими принципами морали;

- глубокое понимание социальной значимости своей роли и высокого профессионализма, своей ответственности перед обществом и государством как сотрудника ОВД;

- разумное и гуманное использование предоставленных законом сотруднику ОВД прав в строгом соответствии с принципами социальной справедливости, гражданского, служебного и нравственного долга;

- принципиальность, мужество, бескомпромиссность, самоотверженность в борьбе с преступностью, объективность и непредвзятость в принятии решений;

- безупречность личного поведения на службе и в быту, честность, неподкупность, забота о профессиональной чести;

- не допускать злоупотреблений служебным положением, фактов коррупции, всемерно препятствовать таким явлениям;

- самоотверженно и неуклонно всеми правовыми мерами оберегать невинных от беззакония и обмана, слабых от запугивания, мирных от насилия и беспорядка, не допускать попустительства злу и безнаказанности;

- сознательная дисциплина, исполнительность и инициатива, профессиональная солидарность, взаимопомощь, поддержка, смелость и морально-психологическая готовность к действиям в нестандартных, экстремальных условиях;

- постоянное совершенствование профессионального мастерства, знаний в области служебной этики, этикета и такта, повышение общей культуры.

Вышеперечисленные требования дают достаточно полное представление о тех нравственных качествах, которыми должен обладать не только сотрудник внутренних дел, а также и все работники правоохранительных органов.

Этика сотрудника правоохранительных органов относится к виду профессиональной этики, основу которой составляют профессиональные долг, честь и совесть.

*Долг* является этической категорией, которая означает совокупность нравственных обязанностей конкретного лица перед обществом. Особенностью морального долга является то, что человек сам осознает его объективное содержание и руководствуется им, выполняет его требования не по принуждению, а по велению совести, выступающей в качестве средства внутреннего самоконтроля. Из представления о должном складываются нравственные требования о том, какие поступки люди должны совершать.

Специфика профессионального долга сотрудника правоохранительных органов определяется характером его обязанностей.

Так, гражданин Республики Беларусь, вступающий в ряды сотрудников органов внутренних дел, торжественно принимает Присягу, дает слово быть честным, независимым и беспристрастным; строго хранить государственную и служебную тайны, а также вверенное ему имущество и табельное оружие, т. е. соответствовать требованиям служебного долга. Долг сотрудника состоит в безусловном выполнении закрепленных Присягой, законами и профессионально-этическими нормами обязанностей по обеспечению надежной защиты благородных общественных идеалов свободы, демократии, торжества законности и правопорядка.

Гарантией выполнения профессионального долга являются чисто нравственные факторы (совесть, честь, общественная репутация и т. п.), нежели опасение дисциплинарной или уголовной ответственности.

Если те или иные проступки, допущенные «гражданским» человеком, в большинстве случаев остаются незамеченными или не получают должного общественного осуждения, то подобный проступок, допущенный сотрудником правоохранительных органов, в частности, милиционером, воспринимается общественным мнением намного значимее и вызывает у людей повышенное чувство негодования. Высший моральный долг сотрудника ОВД – активная борьба со злом и защита добра. Проблема возникает при выборе средств, так как зло по своей природе агрессивное и наступательно и в выборе средств себя не ограничивает.

Русский философ И. А. Ильин в своей книге «О сопротивлении злу силою», которую написал в 1925 году, создал целую теорию, в которой обосновывает именно профессиональный долг и право воина осуществлять силовое принуждение и пресечение.

Во-первых, сопротивляться злу – это долг защитника добра, так как просто осуждая зло и ничего не делая, чтобы его остановить, мы тем самым потакаем злу и невольно становимся его соучастниками. Вывод: сотрудник ОВД должен не проходить мимо преступления, а всегда активно противодействовать его совершению.

Во-вторых, зло должно получать адекватное сопротивление, так как силу может остановить только сила, тем самым положив конец причиненному ущербу. Правоохранитель в ответ на оружие должен противопоставить свое оружие, в ответ на хитрость и изворотливость – свои подобные качества.

В-третьих, вступая в поединок со злом, необходимо четко представлять себе цели и задачи применения силы:

а) необходимость остановить злую волю преступника и тем самым заставить его задуматься о целесообразности его действий. Зачастую вполне оправданны жесткие действия сотрудников милиции по отношению к правонарушителям, так как это позволяет достигнуть необходимых профилактических целей. Известны случаи, когда раскаявшийся правонарушитель благодарит милиционеров за то, что они вовремя его задержали и не дали натворить дел;

б) необходимость оградить других от проявлений зла. Милиция содержится на деньги налогоплательщиков, большинство честных граждан возлагают на нее свои надежды, поэтому ее долг – оградить этих граждан от опасности;

в) необходимость удержать других от соблазна совершить преступление. Общество должно знать, что наказание за преступление неизбежно.

В-четвертых, применение мер воздействия должно идти от наименее безболезненных к наиболее жестким. Сила должна применяться, когда исчерпаны все другие методы. Милиционер должен видеть в преступнике человека, а не просто стихийное бедствие и попытаться дать преступнику шанс остановиться самому.

В-пятых, силу в борьбе со злом должен применять только духовно и профессионально компетентный сотрудник. Нельзя лечить окружающих от зла, если ты болен им сам.

К сожалению, в милиции встречаются сотрудники, которые применяют насилие к преступникам ради собственного самоутверждения, тем самым преступая границу, отделяющую жесткость от жестокости. Ненависть к преступнику должна быть оборотной стороной любви и сострадания к тем людям, которых ты защищаешь.

И в-шестых, то, что напрямую имеет отношение к ОВД: применение силы должно оставаться в компетенции исключительно государственной власти, а значит быть исключительно правовым. Ни один сотрудник, применяющий силу, не действует от своего имени, а выступает представителем и исполнителем воли государства и права.

В завершении о профессионально-нравственном долге можно сказать, что он заключается в стремлении к осуществлению цели права (справедливости и безопасности) ради самой этой цели средствами, не противоречащими этой цели. Нормами закона невозможно предусмотреть все возможные случаи, поэтому сотруднику приходится осуществлять свой нравственный выбор.

*Честь* сотрудника правоохранительного органа связывается с его служебным положением, родом деятельности и конкретными личными заслугами. Честь подразумевает индивидуальную оценку нравственных качеств сотрудника, меру уважения, которую он заслужил или не заслужил своими делами.

*Честь* сотрудника предполагает и верность своему слову – честное слово, слово чести, слово офицера, что является гарантией справедливости, правды. Ложь и нарушение данного слова унижает сотрудника, порочит честь мундира, бесчестит всю правоохранительную систему. Поэтому честь сотрудника правоохранительных органов неотделима от чести коллектива, подразделения, в котором он несет свою службу. Он не может позволить себе совершение позорящего его товарищей по службе поступка. Честь коллектива – это и честь каждой его единицы. Следование идеалам чести означает всегда поступать в соответствии с убеждениями, формировать не только свою безупречную репутацию (честь мундира), но и ту, которой обладает территориальный орган, где проходит службу сотрудник, правоохранительный орган и вся правоохранительная система страны в целом.

Таким образом, честь сотрудника выражается в заслуженной репутации, добром имени, личном авторитете и проявляется в верности гражданскому и служебному долгу, данному слову и принятым нравственным обязательствам.

*Совесть* – это осознание моральной ответственности сотрудника за свое поведение на службе и в быту, за содеянное или предполагаемое действие перед другими людьми, начальниками, государством.

*Совесть* – этическая категория, существо которой сводится к способности человека формулировать нравственные обязанности и реализовывать нравственный самоконтроль, требовать от себя их выполнения и производить оценку совершаемых ею поступков; одно из выражений нравственного самосознания личности. Проявляется и в форме рационального осознания нравственного значения совершаемых действий, и в форме эмоциональных переживаний – чувства вины или «угрызений совести». Как считал Д. С. Лихачев, российский философ, искусствовед и драматург: «Совесть противостоит всем корыстным, эгоистическим внешним воздействиям, нивелирующим индивидуальность человека, уничтожающим человека как личность, разрушающим его гармоничность».

Цель профессиональной деятельности сотрудников ОВД определяет ее содержание, которое также является нравственно-правовым. Это содержание заключается в достижении юридической справедливости. Следует напомнить, что современное понимание справедливости включает в себя, во-первых, равенство прав и обязанностей личностей; во-вторых, равенство граждан перед законом; в-третьих, адекватное наказание за преступление против жизни, свободы, имущества личности, безопасности общества и государства.

**4.2. Нравственные отношения в служебном коллективе сотрудников правоохранительных органов.** Обязательным элементом любой социальной системы является коллектив, который выполняет специфические, только ему отведенные в данной структуре общественно значимые функции по достижению поставленных целей. Не являются исключением в системе органов государственного управления и коллективы правоохранительных органов, которые отличаются многообразием и многоаспектностью. Принято считать, что в каждой из самостоятельных подсистем совокупной правоохранительной системы первоначальную основу составляет трудовой коллектив на конкретном управленческом уровне с присущими для его членов нравственно-этическими, психолого-педагогическими и иными свойствами личности. К их числу можно отнести повышенное чувство ответственности за выполнение профессионального долга, взаимопомощь, взаимовыручку, чувство коллективизма и сплоченности, гордости за выбранную специальность. Уровень их развития позволяет при минимальных ресурсных затратах достигнуть оптимального конечного результата, так как в условиях совместных действий при положительном моральном климате результативность деятельности всех членов коллектива заметно возрастает.

В этой связи возникает вопрос, любое ли собрание людей следует считать служебным коллективом. В научной литературе под *служебным коллективом* понимается специально сформированное (созданное на правовой основе)

объединение людей, в котором каждый из его членов связан едиными и общезначимыми целями либо интересами, с четко обозначенными функциональными обязанностями и которое реализует свои полномочия в процессе повседневной совместной деятельности при научно разработанном ресурсном обеспечении.

Достижение поставленных целей обеспечивается через профессиональную деятельность в служебных коллективах посредством осуществления и путем регулирования межличностных и служебных отношений, требующих выполнения в срок всех требований его руководителя. В основе такой деятельности лежат преимущественно правовые отношения, но не в меньшей степени она зависит и от отношений нравственных, которые принято называть межличностными. Они отражают характер связей и взаимодействия между членами служебного коллектива. Их основой являются особенности восприятия общих целей и интересов членами коллектива и их внутреннее отношение к ним.

Отношения, основанные не только на праве, но и на морали, создают моральный климат служебного коллектива, под которым понимается уровень комфортности работы в конкретных условиях, в конкретном служебном коллективе.

Определить моральный климат того или иного служебного коллектива – это значит выявить факторы, которые либо препятствуют совершенствованию отношений между его членами, либо, наоборот, развивают наиболее продуктивные формы взаимоотношений, а именно: высокую нравственность, профессионализм, ответственность, компетентность и др.

Главной задачей для руководителя является исключение или сведение до минимума конфликтных, разрушительных ситуаций и выбор наиболее приемлемых для большинства членов служебного коллектива форм и методов устранения конфликтов.

Наиболее часто встречаемые конфликтные ситуации могут возникать по следующим причинам:

- при резком разногласии между устоявшимся пониманием формального лидера и отдельных членов сущности сформировавшихся ценностей в коллективе, желаемых целей и возможных путей для их реализации;

- при явном проявлении самолюбия, упрямства, зазнайства и других отрицательных качеств члена коллектива и неадекватной самооценки им своих возможностей, способностей, талантов;

- при наличии существенного различия в уровнях профессиональной подготовки, общей и профессиональной культуры, жизненного опыта членов коллектива, при завышенной или заниженной самооценке личных качественных нравственно-психологических и профессиональных характеристик, присущих руководителю или отдельным членам коллектива;

- при разногласии и противоречии в оценке труда отдельными членами коллектива или же со стороны его руководителя;

- при необоснованном желании занять место неформального лидера в коллективе со стороны лица, который такими качествами не обладает;

– при отсутствии умения у руководителя сочетать авторитарный стиль управления с возможностью использования демократических начал в новых условиях современного общества;

– при неумении использовать в коллективе исторически сложившиеся неформальные отношения, традиции, ритуалы, обряды и др.

Существенное значение имеет не только нравственно-психологический климат служебного коллектива, но и его нрав-ственный потенциал.

Профессионально-нравственный потенциал кадров органа, подразделения, службы и т. п. – это уровень нравственной культуры, т. е. реальная совокупность моральных качеств сотрудников и степень их способности действовать в соответствии с гражданским долгом, Присягой, нормами профессиональной этики, стандартами профессионального поведения, требованиями законов; одновременно – это уровень моральной устойчивости кадров против негативных социальных и психологических факторов, отрицательных воздействий среды функционирования в различных жизненных и служебных ситуациях, в том числе в экстремальной ситуации.

*Показателями низкого морального потенциала* являются: недостаточный профессионализм значительной части кадров служебного коллектива, нарушения законности, наличие фактов бездействия, уклонения от выполнения служебных обязанностей, проявления самоуправства, злоупотребления служебным положением, грубости, бескультурья, унижения человеческого достоинства, аморальных явлений и должностных преступлений.

*Показатели высокого нравственного потенциала:* профессиональное мастерство сотрудников, факты героизма, смелости, самоотверженности, четких и умелых действий в сложной обстановке, проявления нравственной стойкости, дисциплинированности, организованности, соблюдения норм профессиональной и общей культуры, этики, этикета и такта в общении с гражданами и сослуживцами, уважения к людям, опрятный внешний вид и т. д.

Основные факторы и условия, определяющие стабильность, результативность и эффективность деятельности служебных коллективов:

*Нравственно-эстетические:*

Обоснованность, объективность и справедливость кадровых решений, когда продвижение по службе, выдвижение на руководящую должность, представление к различного рода поощрениям происходит исключительно на основании морально-деловых качеств и реальных результатов труда сотрудника.

Создание благоприятных условий для профессионального, нравственного и культурного воспитания и самовоспитания сотрудников, обеспечивающих должное становление личности сотрудника.

Обязательное оказание моральной и профессиональной помощи вновь принятым членам коллектива для их адаптации к требованиям службы.

Творческий подход и необходимое ресурсное обеспечение при организации культурного досуга и отдыха сотрудников.

Эстетическое оформление служебных помещений и условий труда, что является одним из решающих факторов при выборе сотрудником профессии и места службы.

Постоянное внимание к соблюдению традиций и ритуалов, их торжественному проведению, что повышает престиж профессии и воспитывает чувство гордости за причастность к определенному служебному коллективу.

*Психолого-педагогические:* Наличие морально-психологического климата, способствующего должному формированию сотрудника.

Соответствие уровня подготовки каждого сотрудника характеру его функциональных обязанностей – необходимое условие удовлетворенности сотрудника выполняемой им работой.

Создание необходимых условий для постоянного служебно-профессионального и нравственно-культурного роста каждого сотрудника и коллектива в целом, что обеспечивает исполнение служебных обязанностей сотрудником с полной самоотдачей.

Установление между начальниками и подчиненными отношений делового сотрудничества при решении служебных задач, что является позитивной заменой отношений командно-приказного характера.

Выполнение требований культуры общения в служебных и межличностных отношениях между сотрудниками.

Своевременное выявление отрицательных сторон в поведении отдельных сотрудников и корректировка их совместными усилиями руководства и членов коллектива.

Помощь коллектива в преодолении разрыва между самооценкой и реальными возможностями сотрудника, устранение неадекватности (завышения или занижения) его самосознания и поведения.

Выбор руководством форм и видов поощрений или наказаний с учетом индивидуальной характеристики личности сотрудника.

*Социально-экономические:*

Реальное обеспечение уровня и качества жизни сотрудников и членов их семей в конкретном регионе и в соответствии с занимаемой ими должностью.

Проявление внимания со стороны руководства и членов коллектива к бытовым условиям и семье каждого сотрудника.

Своевременное оказание моральной и материальной помощи сотруднику, оказавшемуся в сложных обстоятельствах.

*Организационно-правовые и управленческие:*

Обеспечение режима законности как по отношению к сотрудникам органов, так и в процессе исполнения ими функциональных обязанностей.

Обеспечение равных возможностей постоянного служебно-профессионального и культурного роста для каждого сотрудника.

Продуктивная индивидуально-воспитательная работа с сотрудниками служебного коллектива как руководителей, так и работников воспитательного аппарата.

Создание необходимых условий для творческого самопроявления каждого сотрудника.

Оптимальное сочетание демократических и авторитарных начал в руководстве коллективом.

Научное обоснование предельных нагрузок при выполнении конкретных видов работы в расчете на одного сотрудника, которое определяет штатную численность службы или подразделения.

Жизнь служебного коллектива не может обходиться без критических замечаний в адрес коллег. И здесь особенно важно, чтобы эта критика носила конструктивный характер, а не была результатом каких-то обид или столкновения интересов. Она должна восприниматься человеком как заслуженная и справедливая. А для этого она должна отвечать основным требованиям, предъявляемым к ней.

*Во-первых*, критика должна быть деловой и предметной. К сожалению, существует и так называемая *псевдокритика*. Специалисты выделяют несколько видов такой преследующей своекорыстные цели критики:

– тенденциозная критика как сведение личных счетов, критика как средство сохранения или повышения своего положения и престижа; она может включать элементы и лицемерной самокритики, но прежде всего она направлена на порицание тех лиц, которых в данной ситуации критиковать особенно выгодно;

– критика как своеобразная профилактика, без которой, по мнению некоторых руководителей, якобы нельзя создать «рабочий настрой»;

– стандартная или формальная критика, когда, например, в доклад вносится так называемая «критическая часть», которая ни к чему не обязывает и носит формальный характер;

– упреждающе-порочающая критика, когда на принципиального и честного работника, попросившего слова для критического выступления, перед его выходом на трибуну обрушиваются обвинения, раздувающие его малозначительные ошибки и просчеты.

*Во-вторых*, критика должна быть тактичной и доброжелательной, учитывать положительные качества и заслуги критикуемого. Ее задача не унижить человека, а помочь ему исправиться, показать пути выхода из создавшегося положения. Критика всегда воспринимается как несправедливая, если она несет лишь негативный заряд. И наоборот, справедливая оценка положительных и отрицательных моментов в деятельности сотрудников оказывает благотворное влияние.

*В-третьих*, критика должна иметь свой конкретный предмет. Большой вред наносится, когда вместо оценки конкретных действий человека критикуется его личность, характер. Это может вызвать гнев, возмущение критикуемого, желание оправдаться во что бы то ни стало, поскольку человек считает себя, и вполне обоснованно, незаслуженно обиженным. А конкретные указания на определенные действия или поведение сотрудника снимают напряженность. Поэтому они всегда предпочтительнее.

*В-четвертых*, критика требует конкретного подхода, учета особенностей темперамента и характера человека. Один отнесется к замечаниям болезненно, быстро успокоится и придет в норму, до другого они могут, как говорят, и «не дойти», третьего могут толкнуть на путь переживаний, а четвертый настолько внутренне пережил свой проступок, что по отношению к нему взыскание будет излишним. Даже одна и та же мера наказания действует по-разному в зависимости от психического состояния человека, его характера, новизны воздействия на него и т. д. Так, первая критика или иной тип взыскания воспринимается намного острее, чем последующие.

Особые требования предъявляются к взаимоотношениям начальника и подчиненного. Обычно руководитель – ключевая фигура в коллективе. От того, как он ведет себя с людьми, каким образом и во что он вмешивается (или не вмешивается), что он делает для своих подчиненных, зависит очень многое. Руководитель всегда должен помнить, что его действия и действия рядового члена коллектива оцениваются этим коллективом по-разному. Всякий поступок начальника в отношении подчиненного воспринимается не только как отношение одной личности к другой, а как действие лица, наделенного властью над другим. Поэтому, например, личная неприязнь руководителя к кому-либо из членов коллектива не должна выражаться в действиях, показывающих эту неприязнь, ибо они могут быть поняты как соответствующая оценка начальником личных, профессиональных и иных качеств человека. И наоборот, дружеские отношения начальника с подчиненными не должны переноситься в сферу служебных отношений. Руководитель никогда не приобретет высокий авторитет и уважение, если будет строить служебные отношения на основе личных симпатий. Поэтому начальник должен быть предельно объективен в отношении подчиненных и выдержан в своих поступках.

Руководитель обязан постоянно помнить о нормах поведения, воспитывать в себе привычку и потребность соблюдать их в любых ситуациях.

Хорошему руководителю чужды высокомерие, надменность, раздражительность, капризность, стремление силой своей власти навязать подчиненным свои манеры и привычки. Он всячески избегает ситуаций, в которых можно было бы унижить подчиненного, оскорбить его личное достоинство и честь.

Положительным качеством руководителя является сдержанность, которая нужна во всем – в принятии решений, словах, действиях. Под воздействием первого впечатления, поддаваясь наплыву чувств, даже самый уравновешенный руководитель нередко неправильно воспринимает факты. Порой сгоряча он может наговорить или сделать такое, чего никогда не произошло, будь он в спокойном состоянии. В такой ситуации лучший выход – признать свою ошибку. От этого авторитет не пострадает. Хуже бывает, когда, руководствуясь ложным самолюбием, человек, допустивший ошибку, не только не извинится, но еще и усугубит создавшуюся ситуацию упрямством, продолжая отстаивать занятую им, неверную позицию.

Следствием несдержанности и раздражительности, как правило, являются ругань и грубость, которые недопустимы в любом случае и в любой форме. Крик, оскорбления никогда не способствовали нормальным отношениям в коллективе. Кроме того крик – показатель слабости. Психологи давно доказали, что распоряжения, отданные уверенно, но в спокойном, сдержанном тоне, куда более действенны, чем отданные в состоянии раздражения, повышенным тоном или сопровождаемые нареканиями и упреками. В таком случае подчиненный думает не столько о существе дела, сколько о том, что ущемлено его достоинство, и над деловыми соображениями берет верх чувство обиды.

Даже если подчиненный провинился, то и в этом случае самый строгий разговор не должен походить на разнос. Надо отличать строгость и требовательность от резкости и придирчивости, уметь соотносить строгость наказания со степенью вины. При вынесении взыскания руководителю важно проявить тактичность, корректность. Лучше вначале сказать об определенных положительных качествах проштрафившегося работника, затем изложить суть нарушения и меру наказания. Важно помнить правило: чем полнее в отношениях с людьми руководитель опирается на позитивные неформальные средства, тем меньше создается ситуаций, вызывающих потребность применять административные санкции.

**4.3. Нравственные конфликты в правоохранительной деятельности.** Специфический характер деятельности правоохранительных органов обуславливает ее повышенную социально-психологическую напряженность, получающую отражение во множестве конфликтов в среде личного состава. *Нравственный конфликт* – это столкновение моральных норм в индивидуальном или общественном сознании, связанное с борьбой мотивов и требующее морального выбора.

Особенность нравственного конфликта состоит в том, что в сложившейся ситуации выбор любого поступка как следование той или иной норме морали ведет к нарушению другой нормы. Сложность здесь состоит не столько в том, что человек может не сделать выбор, также не в том, что он не желает выполнять требования морали, сколько в необходимости разрешить столкновение этих требований.

Нравственные конфликты подразделяются на внешние и внутренние.

Внешние конфликты проявляются как острые нравственные противоречия между людьми (личность – общество, личность – группа, личность – личность, группа – группа, группа – общество). Они выражают расхождение направленности ценностных ориентаций отдельных личностей, социальных групп и общества.

Природа внутренних конфликтов иная. Их источником является сложность, разнохарактерность самих мотивов личности, находящихся в подчинении и соподчинении друг другу.

Разрешение внутреннего конфликта может явиться в ряде случаев поводом к возникновению внешнего. Так, принятие человеком решения сотрудничать с правоохранительными органами на конфиденциальной основе может быть,

например, результатом разрешения внутреннего конфликта между страхом разоблачения в той среде, в которой ему приходится работать, и осознанием необходимости такого сотрудничества в пользу последнего. Это может привести к возникновению внешнего противоречия (конфликта) между негласным помощником и средой его деятельности (если эта среда имеет противоположную моральную направленность).

Специфика внутреннего конфликта состоит в том, что для него характерна борьба норм, ценностей, мотивов, признаваемых личностью в качестве верных. Для внешнего конфликта, напротив, характерно отрицание правильности противоположных убеждений, взглядов, ценностей, идей. Развитие конфликта приводит к его разрешению, т. е. выбору определенного варианта поступка или поведения. Здесь важно помочь человеку определить правильную позицию, лежащую в основе принимаемого им решения. Причем эта позиция будет тем более прочной, чем более осознаваемые человеком моральные требования превращаются в его убеждения.

В литературе предпринимаются попытки выработать рекомендации, способствующие преодолению и разрешению нравственных конфликтов. В качестве общего принципа при этом выдвигается положение об иерархии нравственных ценностей, системе предпочтений (общественный долг, например, рассматривается как более высокий по сравнению с частным).

Аксиомой в разрешении моральных конфликтов нередко является положение о приоритете общественного интереса перед частным. К сожалению, в действительности это положение понимается и реализуется подчас весьма упрощенно и грубо. Конфликтную ситуацию нередко разрешают простым принесением интересов отдельной личности в жертву общему интересу, не замечая при этом, что ситуация при более тщательном анализе обнаруживает, может быть, несколько более сложный способ своего разрешения, но зато такой, при котором реализация общего интереса не потребует каких-то жертв от индивида. Подчинение личного общественному – это крайний, хотя и довольно часто встречающийся вариант разрешения тех ситуаций, в которых другого выхода быть не может. Для оптимального выхода из конфликтной ситуации необходима не только готовность личности пожертвовать собственными интересами, но и усилия общества по удовлетворению интересов личности. Только в таком встречном движении от личности к обществу и от общества к личности и возможен правильный моральный выбор.