



Научная статья

УДК 159

<https://doi.org/10.24412/2073-0454-2024-2-280-293>

EDN: <https://elibrary.ru/tmmshb>

ИПОН: 2003-0059-2/24-037

MOSURED: 77/27-003-2024-02-236

Этическое регулирование деятельности полицейского: теоретико-аналитический аспект

Светлана Владимировна Соловьева^{1,2}

¹ Самарский государственный университет путей сообщения, Самара, Россия, s.solovyova@samgups.ru

² Самарский национальный исследовательский университет имени академика С. П. Королева, Самара, Россия

Аннотация. Ставится проблема этического регулирования профессиональной деятельности полицейского. На основании анализа российских нормативных документов МВД, отечественных и зарубежных научных исследований выделены морально-нравственные дилеммы служения, а также способы их решения путем создания нормативной базы, инфраструктуры разрешения этических конфликтов в подразделениях. Зарубежными учеными были эксплицированы и проанализированы феномены профессиональной деятельности, тесно связанные с ценностными конфликтами служащих (выгорание и потеря смысла, моральная устойчивость в профессионализации, влияние ранга полицейского на моральную рефлексию офицеров, нравственное оправдание деструктивных действий, сокрытие и «код молчания» сотрудников). Показано, что российский опыт предупреждения и продуктивного разрешения морально-нравственных конфликтов ориентирован на рост индекса доверия граждан РФ к деятельности сотрудников МВД, соблюдение регламентов и правил трудового распорядка, создание системы воспитательных мероприятий в структурах органов внутренних дел.

Ключевые слова: этическое регулирование, этический кодекс, моральный конфликт, моральная дилемма, профессия полицейского, служение, воспитание, ценности

Для цитирования: Соловьева С. В. Этическое регулирование деятельности полицейского: теоретико-аналитический аспект // Вестник Московского университета МВД России. 2024. № 2. С. 280–293. <https://doi.org/10.24412/2073-0454-2024-2-280-293>. EDN: TMMSHB.

Original article

Ethical regulation of police activities: theoretical and analytical aspect

Svetlana V. Solovyova^{1,2}

¹ Samara State University of Railway Transport, Samara, Russia, s.solovyova@samgups.ru

² Samara National Research University named after Academician S. P. Korolev, Samara, Russia

Abstract. The problem of ethical regulation of the professional activity of a police officer is posed. Based on the analysis of Russian normative documents of the Ministry of Internal Affairs, domestic and foreign scientific research, the moral and moral dilemmas of service are highlighted, as well as ways to solve them by creating a regulatory framework, an infrastructure for resolving ethical conflicts in departments. Foreign scientists have explicated and analyzed the phenomena of professional activity closely related to the value conflicts of employees (burnout and loss of meaning, moral stability in professionalization, the influence of the rank of a policeman on the moral reflection of officers, the moral justification of destructive actions, concealment and the «code of silence» of employees). It is shown that the Russian experience of preventing and productively resolving moral conflicts is focused on the growth of the index of confidence of citizens of the Russian Federation in the activities of employees of the Ministry of Internal Affairs, compliance with regulations and rules of labor regulations, the creation of a system of educational measures in the structures of internal affairs bodies.

Keywords: ethical regulation, ethical code, moral conflict, moral dilemma, police profession, service, education, values

For citation: Solovyova S. V. Ethical regulation of police activities: theoretical and analytical aspect. Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2024;(2):280–293. (In Russ.). <https://doi.org/10.24412/2073-0454-2024-2-280-293>. EDN: TMMSHB.

Введение

Проблемы соотношения права и этики имеют не только богатую историю, но и входят в фокус внимания современных силовых структур, что связано с формированием у сотрудников таких важных профессиональных качеств, как верность долгу, само-

отверженность, добросовестность, предупредительность в отношениях как внутри корпорации, так и за ее пределами.

Этические принципы и нормы служебного поведения оказывают влияние на эффективность правоохранительной деятельности и профессиональное

© Соловьева С. В., 2024



выполнение служебных задач. Этическое регулирование деятельности кадрового состава ОВД представлено в «Кодексе этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» [1]. Кодекс устанавливает стандарт морального поведения сотрудников ОВД, создает условия для формирования деловой репутации сотрудников правоохранительных структур, увеличивает эффективность исполнения служебных функций через освоение этического стандарта и норм этикета [2].

Бытует мнение, что профессиональная деятельность полицейских жестко регламентирована нормативно-правовыми актами, уставами, а значит, и любой служащий будет эффективно выполнять «Кодекс этики и служебного поведения». Очевидно, что подобное мнение не отражает реального положения дел.

Материалы и методы

Целью работы выступает исследование профессиональной этики сотрудников ОВД посредством анализа кодифицировано закрепленных норм и ценностей. Достижению поставленной цели способствует рассмотрение теоретических аспектов, принципов, роли этического регулирования профессиональной деятельности сотрудников ОВД. Материалом анализа выступают: «Кодекс этики и служебного поведения сотрудников ОВД Российской Федерации», профессионально-этический стандарт антикоррупционного поведения сотрудников ОВД.

Объектом исследования является профессиональная этика в сфере правоохранительной деятельности. Предметом выступают кодифицировано закрепленные нормы, ценности и принципы профессиональной этики, рассмотренные на примере деятельности сотрудников правоохранительных органов.

Методологический инструментарий исследования имеет очевидно теоретический характер и предполагает экспликацию нормативно-ценностного регулирования профессиональной деятельности сотрудников ОВД на основании исследования открытых данных — аналитики нормативных документов, распространенных практик служебного поведения сотрудников органов внутренних дел, результатов социологических исследований. Для осмысления универсальности проблем этического регулирования профессии полицейского дан обзор зарубежных и российский исследований по указанной теме.

Обсуждение

Концептуализация этических проблем сотрудников полиции в зарубежных исследованиях. Зарубежные научные публикации, преимущественно, ориентированы на освещение проблем и нарушений сотрудниками полиции стандартов морального поведения. Обратимся к исследованиям последних лет. В статье «Скомпрометированная совесть: обобщенный обзор моральных травм среди пожарных, фельдшеров и полицейских» через конструкт «моральной травмы» показывается взаимосвязь между моральным стрессом и моральной травмой у сотрудников служб общественной безопасности. В сложных ситуациях, которыми изобилует служба, полицейские должны учитывать соотношение риска и выгоды от своих действий, предпринимать то, что, по их мнению, принесет пользу членам общества или сообществ, прежде чем осуществлять какие-либо действия. Лавируя между позицией «агент правительства» и «социальный миротворец», служащий должен быстро определить правильный баланс между законом и благополучием, признать моральную проблему, вынести адекватное моральное суждение, а потом и действовать. На примере решения моральных дилемм, связанных с применением насилия, а также «организационным предательством» офицеров в иерархической системе управления безопасностью, показано, что к традиционным симптомам травмы (т. е. гипербдительности, избеганию, соматическим жалобам) добавляется борьба офицеров «с духовной эрозией (т. е. потерей отношений с высшей силой или вовлеченностью в духовные практики), негативными изменениями в мировоззрении (т. е. горечью, цинизмом, пресыщенностью) и потерей чувства смысла» [3].

Этическая проблема «зла» занимает центральное место в работе полиции: 58 % из 747 опрошенных респондентов (Канада) заявили, что они сталкивались со злом в формах, к которым 70 % участников чувствовали себя недостаточно подготовленными [4]. Исследователи предлагают разработку сценариев этических тренингов, которые позволили бы военнослужащим «повышать моральное сознание, уверенность и мастерство, а также способность практиковать моральную свободу воли и суждения» [3]. Учитывать полицейского моральной устойчивости — это значит, наращивать его компетентность в сложных ситуациях, нивелировать стресс, конфликт личных и профессиональных ценностей. В статье показано, что моральная



травма в повседневных практиках по обеспечению общественной безопасности разворачивается вокруг четырех тем: ценности, принятие этических решений, организационное предательство и духовность. Ученые выявили, что стержневым элементом в этическом регулировании деятельности канадских полицейских являются личные ценности. В службе они должны найти правильную меру между организационными усилиями (направлены на поощрение институциональных ценностей, кодексов и обязанностей) и индивидуальным самосознанием (которым часто пренебрегают и «расходуют» в институтах) [3].

В фокусе внимания тайваньских ученых оказалось недобросовестное поведение, дисциплина и злоупотребления властью полицейскими. На основании результатов эмпирических исследований предложена прогностическая модель «раннего предупреждения», которая ориентирована на создание мер, влияющих на полицейскую этику: устранение/уменьшение угрозы, ранняя реабилитационная помощь и пр. [5]. Показано, что склонность к морально-этическим конфликтам демонстрируют сотрудники полиции, которые имеют вредные привычки, менее образованы (чем их коллеги), имеют меньшее звание или более молодой возраст, находятся под чрезмерным давлением. Социальный портрет законопослушного полицейского Тайваня: средний возраст 38 лет, имеет более высокое звание, профессиональное образование, не замечен в проблемах с дисциплиной. Чрезмерная нагрузка, с которой сталкиваются работники сферы общественной безопасности, отсутствие справедливого продвижения по службе, невысокая зарплата персонала приводит к нарушениям дисциплины, росту коллективной коррупции и грубым нарушениям полицейской этики как внутри подразделений, так и на внешнем периметре [5].

Для бразильских полицейских признание в форме справедливого продвижения по служебной лестнице выступает самым приоритетным в карьере военнослужащего. Ученые на материале перекрестных количественных методов (выборка из 325 военных полицейских: 53,1 % мужчин; 20 > 51 год) показали, что «отсутствие профессионального признания является основным фактором стресса среди сотрудников военной полиции (медиана = 7,00)», и это больше, чем «риск получения травм или ранений в результате профессиональной деятельности», «работа в выходные дни», «нехватка человеческих ресурсов»,

«чрезмерная бюрократия в полицейской службе» (медиана = 6. 00) [6].

Если моральными проблемами пренебрегают (например, не признают, не обсуждают, не решают), то они могут подорвать личное и профессиональное благополучие. Резервуар устойчивости, создаваемый базовыми ценностями профессиональных практик, может уменьшиться до такой степени, что приведет к усталости, отстраненности и выгоранию служащих. Способность быть морально чувствительным и осознавать ценностные аспекты трудовой деятельности, зависит от личности, культурного происхождения и профессиональной подготовки. Нравственная восприимчивость также является отражением профессиональной и организационной культуры. Это обстоятельство особенно очевидно в профессиях служения.

В настоящее время в органах внутренней безопасности функционирует «стоическая, милитаристская модель», которая необходима для воспитания дисциплины и преданного отношения к служению. Вместе с тем, в этой модели есть проблемы, подобные тем, с которыми приходится сталкиваться на военной службе: «переживание моральных страданий и психологических трудностей долгое время клеймилось как признак слабости и угроза производительности труда» [7]. Моральные конфликты и травмы не рассматриваются как системные в организациях, обеспечивающих общественную безопасность. Это имеет заметные последствия, связанные с утратой доверия, усталости от сострадания, стрессом сотрудников и офицеров. Более того, проблемы замалчивания актов насилия внутри военной среды, отсутствие заметных исследований этой проблемы также очевидны. В частности, американские ученые отмечают, что военнослужащие низкого ранга реже сообщали о большинстве эксцессов «проявляемых различными типами лиц, вызывающих озабоченность», по сравнению с военнослужащими среднего и высокого ранга [8]. Отсутствие такой связи приводит к тому, что большее количество эксцессов замалчивается, хотя ряд угроз производительности и моральному духу подразделений могли бы быть предотвращены.

Одним из важных концептов, вокруг которого выстраивается этическая профессиональная среда в подразделениях полиции, выступает «справедливость» [9]. Эмпирические исследования трудовой деятельности польских полицейских показали, что заметное влияние на вовлеченность в служебную дея-



тельность оказывает поддержка сотрудников со стороны руководителя, установление принципов «организационной справедливости». Организационная справедливость состоит из следующих измерений: распределительная, процессуальная, карательная, интеракционная справедливость (относится к восприятию равенства в отношениях между руководителями и сотрудниками). Если руководство полиции учитывает важность «организационной справедливости», поддерживает офицеров полиции, культивирует приверженность долгу и этическим нормам, то «справедливая и благоприятная рабочая среда» повышает «вовлеченность в работу», защищает «полицейских от выгорания» [9]. Благополучие, этика и устойчивость полицейских неразрывно связаны друг с другом: управленческие инициативы, направленные на изменение одного элемента, неизбежно приводят к трансформациям в остальных. Чем более здоров и благополучен служащий, тем меньше этических ошибок он совершает. В целом, проблема этического лидерства руководителя, возможностей его влияния на подчиненных, влияние надзорных практик на создание этической среды является широко обсуждаемой в менеджменте персонала [11].

Одним из самых чувствительных моментов в определении этичности и достоинства сотрудника органов безопасности выступает проблема насилия и достоинства (своеобразного кодекса чести служащего, особенно офицера). В рутинных профессиональных практиках при деструктивном поведении военных часто запускается механизм «морального оправдания», который предполагает превращение человека в преданного бойца не за счет «изменения личностных структур» в соответствии с моральными нормами, а «путем когнитивного переопределения морали» [12, с. 195; 13; 14]. Оправдание насильственных методов борьбы также приобретает моральную оболочку за счет «отстранения», при котором происходит:

- а) переосмысление самого поведения нарушителя таким образом, чтобы оно не рассматривалось как аморальное;
- б) сведение к минимуму со стороны нарушителя собственной роли в причинении вреда пострадавшим;
- в) отсутствие у нарушителя рефлексии последствий его действий;
- г) обесценивание и обвинение жертв жестокого обращения («они сами виноваты, что пострадали от актов насилия») [12, с. 194].

Таким образом, моральное оправдание деструктивных действий военными и полицейскими имеет не только индивидуальную, психологическую природу, но и тесно связано с работой институтов, запускающих механизмы ухода от социальных санкций за акты этической девальвации / насилия, особенно если они имеют идеологическое значение. Тезис о влиянии институтов, несправедливого, жесткого стиля управления руководителя на неэтичность действий сотрудников обоснованы и в других исследованиях, проведенных с помощью метаналитических методов [15; 16]. Например, тип управления, бюрократическая культура азиатских стран (исследование подготовлено на материале менеджмента Индонезии) показывает, что скромность руководителя не всегда приводит к хорошим результатам для организаций. В отношении азиатского менеджмента персонала силовых структур верно обратное: усиление чувства власти подчиненных, получаемого от скромного поведения руководителя, заставляет сотрудников вести себя деструктивно, неэтично по отношению к своим коллегам [17].

Когда в организации происходит неэтичная практика, ожидается, что высокопоставленные руководители, находящиеся на вершине иерархии, прекратят правонарушения, направят организацию на более благородный путь (допустят «принципиальное инакомыслие»). Ученые показали, что высокое положение в американской иерархии влияет на вероятность участия в *принципиальном инакомыслии* (попытка индивида выразить протест или изменить этически неприемлемые практики). Но по иронии судьбы, занимая более высокую должность, сотрудники с меньшей *вероятностью* выступают против неэтичных практик, по сравнению с теми, кто занимает должности более низкого ранга. Находясь на вершине иерархии, руководители сильнее отождествляют себя с организацией, а идентификация заставляет их рассматривать практику организации как более этичную. В таких обстоятельствах (когда руководитель не видит проблемы в неэтичных действиях организации) «принципиальное инакомыслие» не может выступить эффективным способом прекращения неэтичных практик [18].

Современные концепции организационной культуры и деловой этики конструируются не только на эмпирических исследованиях, но и на ретроспективном разборе событий с использованием исследовательского инструментария социально-гуманитарных наук. Интересно исследование британского ученого,



обращающегося к 27-летнему сокрытию от обществу преступлений полицейских на стадионе «Хиллсборо» [19], где были раздавлены насмерть 96 человек, и более 700 человек получили травмы. Используя подход тематического анализа, ученым определены основные этические проблемы трагедии:

1) вопрос с информаторами (все пытались «спасти мундир», противодействовали обнаружению истинного положения дел из-за страха);

2) сокрытие важной информации;

3) моральное отчуждение субъектов-участников.

Эти проблемы связаны с функционированием устойчивых норм поведения среди полицейских. Автор пишет о том, что в «организационную память» полиции интегрирован ряд норм, способствующих коррупции, среди них: не «доносить» на другого полицейского, не привлекать коллег, если вас поймали за чем-то, не вмешиваться в деятельность других полицейских, не доверять новым людям, не сообщать добровольно информацию о любом событии, которое может быть связано с коллегой. Отсюда «сокрытие» воспринимается полицейскими как норма, само сокрытие также скрывается, и так исполняется базовый «кодекс молчания». При этом ряд исследователей (о которых сказано выше) пришли к выводу, что карьерный рост офицеров не приводит к росту их этической компетенции. Происходит своеобразная подмена. Профессионалы «склонны воспринимать себя с точки зрения компетенций, а не моральных рамок». Тут компетентность входит в противоречие с моральностью, «тем самым создавая этическое слепое пятно» [19].

Таким образом, анализ результатов зарубежных исследований по проблеме влияния этического регулирования на профессиональную деятельность полицейских показал, что нарушение этики включено в рутинные трудовые практики персонала, касается сотрудников на всех ступенях иерархии, организационная культура той или иной страны имеет заметное влияние на набор личных и профессиональных ценностей полицейских. Вместе с тем, как отмечают ученые, обсуждение и решение этических конфликтов как внутри подразделений, так и при взаимодействии полицейских с гражданами, имеет важное значение для повышения качества службой деятельности.

Результаты

Доверие и этичность в деятельности российских полицейских. В федеральных исполнительных струк-

турах, таких как ОВД России, гуманность, нравственность и этичность сотрудников приобретают ключевую позицию. Одним из показателей благополучия профессионально-трудовых отношений выступает такой формализованный показатель, как «индекс доверия». Для изучения общественного мнения о деятельности полиции вышел в свет приказ МВД России от 1 декабря 2016 г. № 777 «Об организации постоянного мониторинга общественного мнения о деятельности полиции» [20]. Эффектом утверждения приказа была аналитическая работа по интерпретации полученных сведений [21; 22], а также исследованием по формированию общественного мнения о работе полиции в разных медиа, включая интернет-ресурсы [23].

Согласно ряду социометрических исследований, проведенных ВЦИОМ в 2020 г., индекс доверия граждан к правоохранительной системе составил 23 единицы [24]. Значения показателя могут располагаться в интервале от -100 до 100, поэтому оценка в 23 единицы является средним результатом. В допандемийный 2018 г. исследования ВЦИОМ об уровне доверия правоохранительным органом показывает, что «о существовании МВД» осведомлены 71 % респондентов (лидер — Следственный Комитет с 77 %). В случае же нарушения гражданских прав в структуру МВД обратятся только 21 % опрошенных граждан (2-е место после прокуратуры — 48 %). Лидерскую позицию МВД занимает в позиции «насильственные преступления против личности (грабеж, изнасилование, избивание, покушение на убийство, нападение и т. д.)», показатель составляет 54 % (май 2018 г.). При нарушении «прав как предпринимателя/юридического лица» в структуры МВД обратятся только 24 % респондентов (лидирует прокуратура с 67 %); в то же время, ведомство имеет первенство в позиции борьбы с «деятельностью преступных сообществ» (50 %) [25, с. 85–90].

Отдельно стоит отметить, что индекс в оценке деятельности полиции в регионах опрошенных респондентов (ответ на вопрос «Как Вы в целом оцениваете работу полиции в Вашем регионе?») показывает, что он вырос с 41 (2009 г.) до 55 (2018 г.). При этом ответ «очень хорошо» рос в интервале от 1 до 5, а «хорошо» от 13 до 36. На закрытый вопрос «доверяете ли Вы сотрудникам полиции Вашего региона или не доверяете?» индексе доверия значительно вырос с 2012 г. (-26) до 2020 г. (23). «Скорее доверяют»,



«определенно доверяют» полиции в 2012 г. — 35 % опрошенных, а в 2020 г. — 58 % [25, с. 91]. Статистические данные убеждают, что вложение в развитие у сотрудников правоохранительных органов стандартов профессиональной этики позволяет увеличить индекс доверия. Соблюдение правил трудового распорядка и служебной дисциплины определяется не только требованиями руководителей и положениями регламентов, но и нравственными установками и общей этичностью служащих.

На эффективность деятельности сотрудников ОВД РФ оказывает влияние большое количество факторов, среди которых значительную, но пока недооцененную, роль играет влияние профессиональной этики на функционирование структурных подразделений МВД. Профессиональная этика оказывает не только прямое влияние на качество исполнения служебных обязанностей, но также помогает в проведении анализа личных качеств кадрового состава и позволяет выявить потенциал сотрудников для дальнейшего карьерного роста. Профессионально-этические правила непосредственно учитываются при формировании оценочных требований к служащим. Этические аспекты несения службы сотрудниками ОВД оказывают влияние на правоохранительную деятельность, помогают разобраться в сложных ситуациях, нередко связанных с риском для жизни [26].

Нормы морали отличаются от других форм социального регулирования отсутствием жесткой регламентации, они дают возможность широкого выбора, контролируются исключительно мерой общественного порицания. В отношении сотрудников ОВД и требований, предъявляемых к ним, условие свободного соблюдения моральных правил здесь недопустимо, поэтому этические нормы приобретают строгий обязательно-распорядительный характер, поддерживаемый административными санкциями за их невыполнение.

Роль профессиональной этики заключается в формировании у сотрудников ОВД следующих категорий:

- 1) этических ценностей и знаний;
- 2) моральных принципов;
- 3) идейных убеждений;
- 4) духовно-нравственных качеств и чувств.

Профессиональная этика также прививает служащим устойчивые и привычные формы поведения, соответствующие нравственным идеалам, которые

приемлемы для осуществления правоохранительной деятельности. Базисом при формировании нравственно-этических установок сотрудников ОВД выступает интериоризация, перенос морально-нравственных принципов и ценностей в убеждения служащих, предопределяющие их поступки и поведение в обыденной жизни [28].

Грамотно выстроенная и тщательно продуманная система воспитательных мероприятий в совокупности с самовоспитанием позволяет достичь высокого уровня развития профессионально-нравственной культуры, морально-психологической подготовки сотрудников ОВД.

Основными задачами при формировании у сотрудников ОВД РФ профессионально-нравственной культуры провозглашаются:

- 1) привитие служащим устойчиво-нравственных качеств;
- 2) совершенствование культуры общения и поведения, обучение этичному взаимодействию с гражданами;
- 3) организация профилактики и нейтрализации грубости, черствости и токсичности в служебных коллективах;
- 4) проведение разъяснительных бесед об уместном применении нравственно-этических норм и принципов в конкретных служебных ситуациях;
- 5) планирование и организация насыщенного культурного досуга и отдыха служащих, а также членов их семей [28].

Мероприятия, осуществляемые в процессе морально-психологической подготовки сотрудников, представлены на рис. 1.

Одним из основных критериев определения того, что служащий является нравственно-воспитанной личностью, выступает строгое и неуклонное следование правилам поведения и соблюдение норм, закрепленных в нормативном документе — «Кодекс этики и служебного поведения сотрудников ОВД». Исследование проблемы этического регулирования деятельности полицейских в РФ необходимым образом включает в себя анализ содержания нормативных документов.

Этические принципы и нравственные ориентиры поведения в деятельности сотрудников органов внутренних дел РФ. Среди российских исследователей исключительный по значению вклад в исследование этического регулирования в сфере государственной служ-



Рис. 1. Мероприятия, проводимые в процессе морально-психологической подготовки сотрудников ОВД РФ

бы в ОВД, исполнения норм судебной и адвокатской деятельности связан с именем Н. Д. Эриашвили. Большой вклад в исследование профессиональной этики и этикета работников МВД внес В. Я. Кикоть. Под научным руководством известных ученых вышли и переиздавались учебники и научные статьи. Важной особенностью этих текстов выступает то, что они имеют нормативный и просветительский смысл, показывают «как должно». В российской науке диссертационных и монографических исследований по заявленной проблеме существует очевидный дефицит, результаты исследований представляются, но, преимущественно, в форме статей.

Фундаментом профессиональной морали устанавливаются такие принципы и категории этики, которые являются нравственной основой определенного вида трудовой деятельности и разделяются представителями профессии. Правоохранительная деятельность не является исключением и поэтому, как и любая другая сфера профессиональной деятельности человека, обладает определенным комплексом этических принципов и нравственных ориентиров. Профес-

сиональная этика сотрудников ОВД РФ выстраивается вокруг категорий: служебное достоинство, верность присяге, профессиональный долг, честь мундира. В России, как и зарубежом, нарушение чести и достоинства сотрудника затрагивает честь всех, кто относится к службе в ОВД (о чем было сказано выше).

Сотрудники ОВД, осознанно принимая Присягу и посвящая свою жизнь выполнению правоохранительных задач и служению Отечеству, выступают защитниками и гарантами таких общественно-приемлемых идеалов, как справедливость, демократизм, законность, гражданственность. Высшим нравственным смыслом профессиональной деятельности служащего ОВД выступает обеспечение защиты жизни, сохранения здоровья, прав и свобод людей, независимо от того являются ли они гражданами Российской Федерации или иностранного государства, а также соблюдение чести и личного достоинства при взаимодействии с ними. Понимая и принимая ответственность за жизнь и судьбу государства, каждый сотрудник ОВД должен достойно следовать нравственным ценностям, которые представлены на рис. 2.



Рис. 2. Основные нравственные ценности сотрудников ОВД



Сотрудники ОВД являются стражами высоких социальных идеалов, среди которых особо выделяется справедливость, законность и правопорядок. Сотрудники ОВД должны соблюдать и правильно применять этические нормы, основанные на нравственных принципах и правилах служебного поведения, в процессе защиты жизни, прав и свобод граждан. Как известно, люди обращаются в ОВД с различными вопросами, при этом каждый второй гражданин приходит, столкнувшись с какой-то неприятностью и бедой. В таких ситуациях сотрудникам ОВД необходимо следовать следующим этическим ценностям:

- 1) вежливость;
- 2) тактичность;
- 3) доброжелательность;
- 4) внимательность.

Совместно с представленными ценностями, сотрудники ОВД должны обладать развитой культурой речи, быть способными управлять своими и чужими эмоциями. Все это содействует установлению конструктивного контакта с различными типами людей.

Итак, декларируемые выше принципы и нормы создают связанную деонтологию, или этическую систему, основанную на понятии долга и следовании сотрудниками установленным правилам.

Другая часть моральных требований систематизируется в процессе накопления правоохранительного опыта и складывания служебных традиций. В обобщенном виде моральные требования, предъявляемые к сотрудникам ОВД, состоят в следующем:

- 1) глубоко понимать и осознавать социальную значимость правоохранительной деятельности, брать на себя ответственность за обеспечение общественной безопасности;
- 2) рационально и разумно применять предоставленные государственным аппаратом полномочия в строгом соответствии с принципам социальной справедливости и объективности;
- 3) проявлять мужественность, бескомпромиссность и самоотверженность при осуществлении должностных обязанностей, стойко следовать принципу непредвзятости в принятии решений;
- 4) заботиться о профессиональной чести, социальном авторитете посредством складывания эталонного поведения как на службе, так и в быту;
- 5) обладать высоким уровнем морально-психологической готовности к осуществлению служебных

задач в экстремальных условиях, связанных с высоким риском для жизни и здоровья;

6) непрерывно совершенствовать профессиональные навыки по выполнению должностных обязанностей, обновлять и развивать знания в сфере правоохранительной этики, учитывать нововведения в правилах служебного этикета, повышать уровень общей культуры, расширять интеллектуальный кругозор, осваивать необходимые для выполнения задач отечественные и зарубежные технологии [29; 30].

Анализ нормативной документации и психолого-педагогической литературы, определяющей основы профессионально-этической культуры, характерной для правоохранительных структур, приводит к выводу о том, что в Кодексе этики и служебного поведения сотрудников ОВД Российской Федерации достаточно полно и четко сформулированы этические правила и нормы поведения, заключающиеся в императивных требованиях:

- 1) взаимоотношения служащего с представителями общественности должны выстраиваться на основе доброжелательности и открытости, внимательности и предупредительности;
- 2) развитие способности прогностического предвидения последствий своих поступков и действий, основанной на осуществлении самоконтроля над поведением, эмоциями;
- 3) проявлять уважение и внимание к старшим по званию или возрасту, первым отдавать воинское приветствие при встрече старшего по возрасту, начальника и женщины;
- 4) при взаимодействии с коллегами проявлять простоту и скромность, выражать радость успехам каждого члена трудового коллектива, оказывать им помощь при исполнении трудных приказов;
- 5) сотрудники должны придерживаться традиционных ценностей, приоритетное внимание уделять семье, создавать атмосферу дружелюбия, искренности, доверия, заботы.

В ходе несения службы сотрудники ОВД должны руководствоваться нравственными обязательствами, которые представлены на рис. 3.

Таким образом, профессиональная этика и культура служебного поведения сотрудников ОВД РФ основывается на бескомпромиссном соблюдении нравственно-этических ценностей и принципов.

Профессионально-нравственное воспитание сотрудников органов внутренних дел РФ. В настоящее



Рис. 3. Нравственные обязательства сотрудников ОВД

время в обществе есть ряд профессий, для которых нравственное воспитание имеет приоритетное значение. Служба в структурах ОВД относится к числу подобных профессий, поэтому для сотрудников правоохранительной деятельности нормы морали, нравственные установки и чувство долга являются профессионально значимыми. Процесс профессионально-нравственного воспитания сотрудников ОВД выступает основополагающим при формировании и активизации морального фактора для успешного исполнения должностных обязанностей.

Профессионально-нравственное воспитание имеет двухсторонний характер. С одной стороны, в процессе его реализации происходит формирование у сотрудников ОВД представлений о нравственных идеалах, об этическом и неэтичном поведении, складывается понимание таких категорий, как «добро» и «зло», «честь» и «достоинство», «долг» и «совесть». С другой стороны, профессионально-нравственное воспитание включает в себя пробуждение у служащих осознанной потребности принимать решения и действовать, исходя из нравственных норм [31].

Первоначальным этапом при реализации процесса профессионально-нравственного воспитания сотрудников ОВД выступает усвоение этических зна-

ний, которые потом должны трансформироваться в личные убеждения. Служащему необходимо осмыслить не только научную обоснованность этических категорий, но их практическую целесообразность и социальную значимость. Для этого организуется широкая разъяснительная работа в правоохранительных коллективах.

Российская система этического регулирования большое внимание уделяет личному примеру и авторитету руководителя. Акцент делается на согласованности между словом и делом со стороны руководства. Считается недопустимым, когда начальник, говорит одно, а делает другое, призывает к тому, что сам не выполняет. Именно поэтому один из основополагающих принципов профессионально-нравственного воспитания служащего — борьба с двойными стандартами: «руководство не должно позволять себе того, что считает непозволительным для подчиненных». Ключевым элементом этического воспитания является моральное принуждение, которое происходит в форме социального осуждения сотрудника со стороны других членов коллектива, командиров и начальников [32].

В системе профессионально-нравственного воспитания сотрудников в структурах ОВД приоритет-



ное значение имеют такие понятия, как «служебный долг», «профессиональная честь», «личное достоинство». По большей части данные понятия выступают критериями самооценки сотрудника. Каждый служащий определяет свои рамки поведения и оценивает конкретный поступок, руководствуясь личными представлениями о профессиональной чести, служебном и государственном долге. Если представляемые в сознании сотрудника результаты определенных решений и действий противоречат сложившимся представлениям о чести, долге, достоинстве, то служащий не позволит себе реализовать данное действие [33].

Исходя из соотношения общественного и личного в сознании и поведении служащих, моральные качества сотрудников ОВД разделяются на три группы. Во-первых, это качества, демонстрирующие отношение сотрудника к обществу, а во-вторых, качества, показывающие отношение к государству — патриотизм, преданность идеалам демократии, гражданственность, гуманизм, национальная гордость. В-третьих, качества, отражающие отношение служащих правоохранительных структур к другим гражданам и к самому себе.

Процесс формирования моральных чувств у сотрудников ОВД охватывает практически весь период служебной деятельности, регулируется рядом нормативных документов и созданием «карт индивидуальной воспитательной работы» [34]. Инфраструктура этического регулирования и менеджмента персонала включает проведение воспитательных мероприятий. Их цель — формирование у работников нравственных привычек, завершающих процесс профессионально-нравственного воспитания сотрудников ОВД. Закрепленными нравственными привычками являются устойчивые нормы, вошедшие в культуру морального поведения, которые проявляются не только на службе, но и в общественной жизни, быту. Нравственные привычки по своему назначению направлены на систематизацию и упрощение деятельности и поведения служащих, оптимизацию коммуникативного процесса, стандартизацию взаимоотношений, что позволяет предвидеть ход действий человека в различных ситуациях. Привычки основываются на нормах нравственности, выступают в виде моральных требований к служащим или являются моральным мотивом их действий [35]. В структурах ОВД применяются разнообразные методы профессионально-нравственного воспитания,

среди них: лекции; беседы; кинолектории; конференции; семинары; «круглые столы»; диспуты.

Для реализации задач по профессиональному и нравственно-этическому воспитанию сотрудники ОВД должны придерживаться следующих принципов:

- 1) антропологического;
- 2) семейного начала;
- 3) народности;
- 4) педагогического примера;
- 5) гуманизма;
- 6) толерантности.

Специфическая деятельность ОВД связана с тем, что сотрудникам, как правило, приходится сталкиваться с негативными событиями и процессами, осуществлять работу в чрезвычайных ситуациях, связанных с морально-психологическим давлением и высокой нагрузкой, что приводит некоторых к профессионально-нравственной деформации. Среди целевых мероприятий, направленных на предотвращение деформации, особое место занимает систематическое нравственное воспитание сотрудников, в процессе которого прививается личная ответственность и любовь к профессии, стремление честно и до конца исполнять служебный долг, не замазав честь мундира [36].

Заключение

Проблема концептуализации опыта и институциональных установлений в процессе этического регулирования профессии полицейского, с одной стороны, имеет давнюю историю, а с другой, — очень современна и непосредственно влияет на качество служебной деятельности сотрудников МВД. В истории европейской мысли идея полиции стала результатом модернизации и рационализации государственного управления через концепцию «общего блага». Исторически европейский полицейский — это идеальный чиновник, провозглашающий «заботу об общем благе», «дружественный к населению» и «лояльный власти» [37, с. 32–33]. В российской управленческой культуре ценности обретали национальный облик и смысл. Как показывает анализ нормативных документов и практик этического регулирования профессионально-трудовой деятельности полицейских, система ценностей представляет поиск меры между безопасностью (полиция защищает государство и граждан от множества угроз) и благополучием (государство как попечение об общем благе граж-



дан). В пределах роста этической компетентности сотрудников органов внутренних дел, обеспечивающих охрану безопасности, будет способствовать росту благополучия российского общества.

Список источников

1. Приказ МВД России от 26 июня 2020 г. № 460 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» // URL: https://mvd.ru/upload/site121/folder_page/018/338/548/new/Prikaz_MVD_Rossii_ot_26_iyunya_2020_g_N_460_Kodeksa_etiki_i_slu_zhebno_povedeniya_sotrudnikov_OVD.pdf.
2. Шалаев В. В. Профессиональная этика сотрудников и деловая репутация органов внутренних дел // Наукосфера. 2021. № 5-1. С. 329–334.
3. Lentz L. M., Smith-MacDonald L., Malloy D., Carleton R. N., Brémault-Phillips S. Compromised Conscience : A Scoping Review of Moral Injury Among Firefighters, Paramedics, and Police Officers // *Front Psychol.* 2021. № 12. P. 639781.
4. Samuel L. Feemster, «Spirituality: The DNA of Law Enforcement Practice» // *FBI Law Enforcement Bulletin.* November 2007. P. 8–17.
5. Liu K-T, Yu R-K, Ma H-Y. Discriminant analysis predicted undisciplined policemen // *Science Progress.* 2021. № 104 (4).
6. Dos Santos, T. B. R., de Souza, E. A., & Alves, F. R. (2023). Lack of professional recognition : main reason for stress in military police // *Revista brasileira de medicina do trabalho : publicacao oficial da Associacao Nacional de Medicina do Trabalho-ANAMT*, 2 0(3), 438–444.
7. Racine E., Cioaba I. M. & Boehlen W. Ethical aspects of the work conditions of public safety personnel: a need for attention and solidarity // *Can J Public Health.* 2023. № 114. P. 502–506.
8. Low E. C., Scalora M. J., Bulling D. J., DeKraai M. B. & Siddoway K. R. Willingness to report in military workplace violence scenarios : Initial findings from the Marine Corps on the impact of rank and relationship to the person of concern // *Journal of Threat Assessment and Management.* 2023.
9. Piotrowski A., Rawat S., & Boe O. (2021). Effects of Organizational Support and Organizational Justice on Police Officers' Work Engagement // *Frontiers in psychology.* 2021. 642155.
10. Mayer D. M., Kuenzi M., Greenbaum R., Bar-des M., & Salvador R. (B.). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model // *Organizational Behavior and Human Decision Processes.* 2009. № 108 (1). P. 1–13.
11. Mayer D. M., Nurmohamed S., Trevico L. K., Shapiro D. L. & Schminke M. Encouraging employees to report unethical conduct internally : It takes a village // *Organizational Behavior and Human Decision Processes.* 2013. № 121 (1). P. 89–103.
12. Bandura A. Moral Disengagement in the Perpetration of Inhumanities // *Personality and Social Psychology Review.* 1999. № 3 (3). P. 193–209.
13. Kalshoven K. & Boon C. T. Ethical leadership, employee well-being, and helping: The moderating role of human resource management // *Journal of Personnel Psychology.* 2012. № 11(1). P. 60–68.
14. Naseem, Ayesha and Siddiqui, Danish Ahmed, Is Ethicality Itself a Boundary Condition for Ethicality: The Complementary Role of Employees' Exchange Ideology and Moral Awareness in Restricting the Effect of Ethical Leadership in Reducing Workplace Deviance (December 29, 2020).
15. Liang L. H., Nishioka M., Evans R., Brown D. J., Shen W. & Lian H. Unbalanced, Unfair, Unhappy, or Unable? Theoretical Integration of Multiple Processes Underlying the Leader Mistreatment-Employee CWB Relationship with Meta-Analytic Methods // *Journal of Leadership & Organizational Studies.* 2022. № 29 (1). P. 33–72.
16. Jacobs G., Belschak F. and Hartog, D. (2014). (Un)Ethical Behavior and Performance Appraisal: the Role of Affect, Support, and Organizational Justice // *J. Bus. Ethics.* 2014. № 121. P. 63–76.
17. Hadmar A. S., Hendryadi H., Suratna S. & Karyatun S. Leader Humility, Sense of Power, and Interpersonal Deviance Relationship Model in the Bureaucratic Culture // *Frontiers in sociology.* 2022. № 7. P. 929543.
18. Kennedy J. A., Anderson C. Hierarchical rank and principled dissent: How holding higher rank suppresses objection to unethical practices // *Organizational Behavior and Human Decision Processes.* 2017. Vol. 139. P. 30–49.
19. Montgomery A. (2022). Concerted Collusion: Studying Multiagency Institutional Cover-Up. *Frontiers in psychology*, 13, 847376.
20. Приказ МВД России от 1 декабря 2016 г. № 777 «Об организации постоянного мониторинга общественного мнения о деятельности полиции» // СПС «КонсультантПлюс».



21. Результаты изучения общественного мнения о деятельности полиции в 2017 г. : аналит. мат. / Т. М. Бомотова, Р. В. Черкасов. М. : ФГКУ «ВНИИ МВД России», 2018.

22. Результаты изучения общественного мнения о деятельности полиции в 2020 г. : аналит. мат. / Т. М. Бомотова, С. А. Невский, О. В. Яковлев, А. С. Муковозова. М. : ФГКУ «ВНИИ МВД России», 2021.

23. Бомотова Т. Н., Жуков П., Ходжич М. Формирование общественного мнения о работе полиции в современных // Казачество. 2020. № 43 (1). С. 9–19.

24. Стражи порядка : мониторинг отношения общества к российской полиции // URL://<https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/strazhi-porjadka-monitoring-otnosheniya-obshchestva-k-rossiiskoi-policii>.

25. Расширенная подборка данных ВЦИОМ к тематическому выпуску «Доверие». 2021. № 7 // URL://https://profi.wciom.ru/fileadmin/file/nauka/podborka_rasshirennaya_podborka_dannyh_wciom_022021.pdf.

26. Безручко Е. В., Миллеров Е. В. О современных проблемах профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел : деонтологические и правовые аспекты // Философия права. 2020. № 1 (92).

27. Нормы этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел / А. А. Исаев, Р. М. Янбухтин, П. А. Сухоплюев, М. М. Закомалдин. Уфа : Уфимский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2022.

28. Янбухтин Р. М. Нравственно-этические основы деятельности сотрудников российской полиции // Научный компонент. 2021. № 2 (10). С. 159–163.

29. Кравец И. П., Камова К. С. Правовая культура сотрудника правоохранительных органов на внутреннем водном транспорте // Вестник Волжской государственной академии водного транспорта. 2013. № 36. С. 196–198.

30. Вызулин Е. А. Этические принципы и нормы деятельности сотрудников органов внутренних дел // Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири. 2015. № 4.

31. Кузнецова А. Д. К 35-летию работы в вузе МВД России Нравственное становление личности сотрудника органов внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2011. № 1 (49). С. 232–241.

32. Миронов И. Л. К вопросу о преподавании истории этической мысли в рамках дисциплины «Профессиональная этика и служебный этикет» в образовательных организациях МВД России // Подготовка кадров для силовых структур: современные направления и образовательные технологии : мат. 26 всерос. науч.-метод. конф. (Иркутск, 25–26 февраля 2021 г.). Иркутск : Восточно-Сибирский институт Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2021. С. 238–240.

33. Лабодкая И. Е. Профессионально-нравственное воспитание сотрудников органов внутренних дел : психолого-педагогический аспект: моногр. Руза, 2011.

34. Приказ МВД России от 25 декабря 2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

35. Марченко Г. В. Профессионально-нравственное воспитание сотрудников органов внутренних дел и профилактика коррупции // Профилактика коррупции в органах внутренних дел : нормативно-правовое обеспечение, практическая реализация, пути совершенствования : мат. внутриведом. науч.-практ. конф. / сост. И. А. Сошникова., О. Н. Миронкина. СПб. : Санкт-Петербургский университет МВД РФ, 2020. С. 87–91.

36. Власов А. В. Этические аспекты деятельности служб и подразделений органов внутренних дел // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2014. № 20. С. 1996–2000.

37. Кильдюшов О. Полиция как наука и политика : о рождении современного порядка из философии и полицейской практики // Социологическое обозрение. 2013. Т. 12. № 3. С. 9–40.

References

1. Order of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation № 460 dated June 26, 2020 «On Approval of the Code of Ethics and Official Conduct of Employees of Internal Affairs Bodies of the Russian Federation» // URL://https://mvd.ru/upload/site121/folder_page/018/338/548/new/Prikaz_MVD_Rossii_ot_26_iyunya_2020_g_N_460_Kodeksa_etiki_i_sluzhebnogo_povedeniya_sotrudnikov_OVD.pdf.

2. Shalaev V. V. Professional ethics of employees and business reputation of internal affairs bodies // Naukospere. 2021. № 5-1. P. 329–334.



3. Lentz L. M., Smith-MacDonald L., Malloy D., Carleton R.N., Brémault-Phillips S. Compromised Conscience : A Scoping Review of Moral Injury Among Firefighters, Paramedics, and Police Officers // *Front Psychol.* 2021. № 12. P. 639781.
4. Samuel L. Feemster Spirituality : The DNA of Law Enforcement Practice» // *FBI Law Enforcement Bulletin.* November 2007. P. 8–17.
5. Liu K-T, Yu R-K, Ma H-Y. Discriminant analysis predicted undisciplined policemen // *Science Progress.* 2021. № 104 (4).
6. Dos Santos, T. B. R., de Souza, E. A., & Alves, F. R. (2023). Lack of professional recognition : main reason for stress in military police // *Revista brasileira de medicina do trabalho : publicacao official da Associacao Nacional de Medicina do Trabalho-ANAMT*, 2 0(3), 438–444.
7. Racine E., Cioaba I. M. & Boehlen W. Ethical aspects of the work conditions of public safety personnel: a need for attention and solidarity // *Can J Public Health.* 2023. № 114. P. 502–506.
8. Low E. C., Scalora M. J., Bulling D. J., DeKraai M. B. & Siddoway K. R. Willingness to report in military workplace violence scenarios : Initial findings from the Marine Corps on the impact of rank and relationship to the person of concern // *Journal of Threat Assessment and Management.* 2023.
9. Piotrowski A., Rawat S., & Boe O. (2021). Effects of Organizational Support and Organizational Justice on Police Officers' Work Engagement // *Frontiers in psychology.* 2021. 642155.
10. Mayer D. M., Kuenzi M., Greenbaum R., Bar-des M., & Salvador R. (B.). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model // *Organizational Behavior and Human Decision Processes.* 2009. № 108 (1). P. 1–13.
11. Mayer D. M., Nurmohamed S., Trevico L. K., Shapiro D. L. & Schminke M. Encouraging employees to report unethical conduct internally: It takes a village // *Organizational Behavior and Human Decision Processes.* 2013. № 121 (1). P. 89–103.
12. Bandura A. Moral Disengagement in the Perpetration of Inhumanities // *Personality and Social Psychology Review.* 1999. № 3 (3). P. 193–209.
13. Kalshoven K. & Boon C. T. Ethical leadership, employee well-being, and helping: The moderating role of human resource management // *Journal of Personnel Psychology.* 2012. № 11 (1). P. 60–68.
14. Naseem, Ayesha and Siddiqui, Danish Ahmed, Is Ethicality Itself a Boundary Condition for Ethicality: The Complementary Role of Employees' Exchange Ideology and Moral Awareness in Restricting the Effect of Ethical Leadership in Reducing Workplace Deviance (December 29, 2020).
15. Liang L. H., Nishioka M., Evans R., Brown D. J., Shen W. & Lian H. Unbalanced, Unfair, Unhappy, or Unable? Theoretical Integration of Multiple Processes Underlying the Leader Mistreatment-Employee CWB Relationship with Meta-Analytical Methods // *Journal of Leadership & Organizational Studies.* 2022. № 29 (1). P. 33–72.
16. Jacobs G., Belschak F. and Hartog, D. (2014). (Un)Ethical Behavior and Performance Appraisal: the Role of Affect, Support, and Organizational Justice // *J. Bus. Ethics.* 2014. No. 121. P. 63–76.
17. Hadmar A. S., Hendryadi H., Suratna S. & Karyatun S. Leader Humility, Sense of Power, and Interpersonal Deviance Relationship Model in the Bureaucratic Culture // *Frontiers in sociology.* 2022. № 7. P. 929543.
18. Kennedy J. A., Anderson C. Hierarchical rank and principled dissent: How holding higher rank suppresses objection to unethical practices // *Organizational Behavior and Human Decision Processes.* 2017. Vol. 139. P. 30–49.
19. Montgomery A. (2022). Concerted Collusion: Studying Multiagency Institutional Cover-Up. *Frontiers in psychology*, 13, 847376.
20. Order of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation No. 777 dated December 1, 2016 «On the organization of constant monitoring of public opinion on police activities» // *LRS «ConsultantPlus».*
21. Results of the study of public opinion on the activities of the police in 2017: analytical Mat. / T. M. Bomotova, R. V. Cherkasov. M. : FGKU «Research Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia», 2018.
22. Results of the study of public opinion on the activities of the police in 2020: analytical mat. / T. M. Bormotova, S. A. Nevsky, O. V. Yakovlev, A. S. Mukovozova. M. : FGKU «Research Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia», 2021.
23. Bormotova T. N., Zhukov P., Khodzhich M. Formation of public opinion about the work of the police in modern // *Cossacks.* 2020. № 43 (1). P. 9–19.
24. Guardians of order: monitoring the attitude of society towards the Russian police // URL://<https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/>



strazhi-porjadka-monitoring-otnosheniya-obshchestva-k-rossiiskoi-policii.

25. An expanded selection of VTSIOM data for the thematic issue «Trust». 2021. № 7 // URL://https://profi.wciom.ru/fileadmin/file/nauka/podborka/rasshirenaya_podborka_dannyh_wciom_022021.pdf.

26. Bezruchko E. V., Millerov E. V. On modern problems of professional ethics of an employee of internal affairs bodies: deontological and legal aspects // *Philosophy of Law*. 2020. № 1 (92).

27. Norms of ethics and official behavior of employees of internal affairs bodies / A. A. Isaev, R. M. Yanbukhtin, P. A. Sukhoplyuyev, M. M. Zakomaldin. Ufa : Ufa Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, 2022.

28. Yanbukhtin R. M. Moral and ethical foundations of the activities of Russian police officers // *Scientific component*. 2021. № 2 (10). P. 159–163.

29. Kravets I. P., Kamova K. S. The legal culture of a law enforcement officer in inland waterway transport // *Bulletin of the Volga State Academy of Water Transport*. 2013. № 36. P. 196–198.

30. Vyzulin E. A. Ethical principles and norms of activity of employees of internal affairs bodies // *Bulletin on pedagogy and psychology of Southern Siberia*. 2015. № 4.

31. Kuznetsova A.D. To the 35th anniversary of work at the University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, the moral formation of the personality of an employee of internal affairs bodies // *Bulletin of the St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. 2011. № 1 (49). P. 232–241.

32. Mironov I. L. On the issue of teaching the history of ethical thought within the framework of the dis-

cipline «Professional ethics and official etiquette» in educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia // *Personnel training for law enforcement agencies : modern trends and educational technologies: mat. 26 all-Russian scientific method. conf.* (Irkutsk, February 25–26, 2021). Irkutsk : East Siberian Institute of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, 2021. P. 238–240.

33. Labotskaya I. E. Professional and moral education of employees of internal affairs bodies : psychological and pedagogical aspect : monograph. Ruza, 2011.

34. Order of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation № 900 dated December 25, 2020 «Issues of the organization of moral and psychological support for the activities of internal affairs bodies of the Russian Federation» // *LRS «ConsultantPlus»*.

35. Marchenko G. V. Professional and moral education of employees of internal affairs bodies and prevention of corruption // *Prevention of corruption in internal affairs bodies : normative-legal support, practical implementation, ways of improvement : mat. inside the house. scientific and practical conference / comp. I. A. Soshnikova., O. N. Mironkina*. St. Petersburg : St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, 2020. P. 87–91.

36. Vlasov A.V. Ethical aspects of the activities of services and departments of internal affairs bodies // *Scientific and methodological electronic journal «Concept»*. 2014. № 20. P. 1996–2000.

37. Kildyushov O. Police as science and politics : on the birth of a modern order from philosophy and police practice // *Sociological Review*. 2013. Vol. 12. № 3. P. 9–40.

Информация об авторе

С. В. Соловьева — заведующая кафедрой философии и истории науки Самарского государственного университета путей сообщения, профессор кафедры управления человеческими ресурсами Самарского национального исследовательского университета имени академика С. П. Королева, доктор философских наук, доцент.

Information about the author

S. V. Solovyova — Head of the Department of Philosophy and History Science of the Samara State University of Railway Transport, Professor of the Department of Human Resource Management of the Samara National Research University named after Academician S. P. Korolev, Doctor of Philosophical Sciences, Associate Professor.

Статья поступила в редакцию 13.02.2024; одобрена после рецензирования 29.03.2024; принята к публикации 08.04.2024.

The article was submitted 13.02.2024; approved after reviewing 29.03.2024; accepted for publication 08.04.2024.