**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
| Введение1. Понятие воспитательной работы. Роль и место воспитательной работы в системе работы с кадрами

1.1. Понятие воспитательной работы в системе работы с кадрами1.2. Роль воспитательной работы в системе работы с кадрами1.3. Субъекты и объекты воспитания в ОВД2. Планирование воспитательной работы в органах внутренних дел2.1. Роль планирования в организации воспитательной работы в ОВД2.2. Виды планов, отражающих кадровую и воспитательную работу в ОВД и их основное содержание2.3. Участие начальника ОВД в планировании воспитательной работы и ее проведенииЗаключениеСписок использованных источников |  |

**Введение**

Успешное выполнение органами внутренних дел стоящих перед ними задач, совершенствование оперативно-служебной деятельности напрямую связаны с формированием у сотрудников высоких профессионально-нравственных качеств, укреплением морально-психологического климата, дисциплины и законности в служебных коллективах. Это, в свою очередь, требует повышения уровня воспитательной работы с личным составом, выделения приоритетов в системе воспитания личного состава, совершенствования организационно-штатной структуры воспитательных аппаратов и обеспечения их оптимального финансирования.

Вместе с тем в современных условиях принимаемые меры воспитательного воздействия, формы их реализации зачастую не в полном объеме соответствуют предъявляемым требованиям, не адекватны реалиям жизни, потребностям оперативной обстановки, качественному составу кадров. Коллегия МВД России на заседании 23 декабря 1998 г., рассмотрев состояние работы с кадрами в системе кадровой политики МВД России отметила, что до настоящего времени кадровая работа не стала приоритетной задачей для руководителей всех уровней системы МВД России и определила основные направления, пути и методы ее совершенствования в Министерстве внутренних дел Российской Федерации. В современных условиях Главное управление кадров и кадровой политики МВД России значительные усилия направляет на реформирование системы воспитания личного состава, налаживание социально-психологической работы в органах внутренних дел, совершенствование нормативно-правовой базы организации этой деятельности.

Только за последние годы в системе МВД России приняты следующие основополагающие документы в этой сфере: Директива N 1 от. 19 июня 1996 г. "О неотложных мерах по коренному улучшению работы с личным составом в системе МВД России"; Концепция развития органов внутренних дел и внутренних войск МВД России (1996 г), Концепция воспитательной работы с курсантами и слушателями образовательных учреждений МВД России (1996 г), Концепция кадровой политики Министерства внутренних дел Российской Федерации (1998 г.).

Последним документом определена конкретная программа деятельности руководителей всех звеньев, кадровых и воспитательных аппаратов, обозначены приоритетные направления воспитательной работы и наиболее действенные формы ее проведения.

1. **Понятие воспитательной работы**
	1. **Понятие воспитательной работы**

Происходящие в настоящее время процессы преобразования в политической, экономической, социальной и духовной жизни России оказывают существенное влияние на содержание государственной кадровой политики.

Кадровая политика - это, с одной стороны, составная часть общей политики государства, обусловливающая цели, задачи, принципы, характер, направления, формы и методы работы с кадрами, требования к кадрам в конкретных исторических условиях, а с другой - важнейшее средство осуществления внешней и внутренней политики, экономических, политических и культурных преобразований, укрепления правопорядка.

Целью государственной кадровой политики является проведение в жизнь общей политики государства путем организации деятельности персонала всех сфер государственного управления (образование, медицина, вооруженные силы, правоохранительные органы). Последнее обусловливает укомплектование всех сфер высококвалифицированными, хорошо в профессиональном плане подготовленными специалистами.

Понятийный аппарат, позволяющий рассматривать проблемы, связанные с государственной кадровой политикой, имеет две основные составляющие: кадры - как социально-экономическое явление, включающее постоянный (штатный) состав работников, т.е. трудоспособных граждан, состоящих в трудовых отношениях с государственными учреждениями, предприятиями с различными организационно-правовыми формами собственности, имеющие определенную профессиональную подготовку и обладающие специальными познаниями, трудовыми навыками в избранной деятельности, а также политика - искусство управления государством, деятельность, связанная с обеспечением государственных интересов в какой-либо области жизнедеятельности страны.

Государственная кадровая политика строится на определенных принципах, т.е. основных теоретических идеях, которые отражают закономерности развития общества и государства и определяют избранное направление деятельности субъектов государственного управления.

В научной литературе принципы государственной кадровой политики систематизированы. Так, в их число профессор Академии управления МВД России Л.М. Колодкин включает:

- научность и реалистичность кадровой политики;

- системность и комплексность решения кадровых проблем;

- всеобщность и многоуровневый характер кадровой политики;

- перспективность кадровой политики и учет отдаленных социальных последствий при ее изменении;

- демократичность и учет мнения коллектива при решении кадровых проблем;

- гибкость и новаторство в работе с кадрами, учет исторического отечественного опыта и зарубежной практики;

- социальное партнерство и равный доступ к государственной службе;

- духовность и гуманизм в кадровой политике;

- правовая и социальная защищенность кадров.

Кадровая политика МВД России является отраслевой модификацией государственной кадровой политики и предназначена для определения путей и методов совершенствования системы работы с кадрами, разработки перспектив развития кадрового потенциала Министерства.

Целью кадровой политики МВД России на период до 2005 г. является формирование высокопрофессионального, стабильного, оптимально сбалансированного кадрового корпуса органов внутренних дел, наиболее полно соответствующего современным и прогнозируемым социально-политическим, экономическим, криминогенным и другим условиям, способного эффективно решать задачи, поставленные перед Министерством, обществом и государством.

Как отмечается в Концепции кадровой политики МВД России, достижение вышеназванной цели обеспечивается путем решения следующих задач:

- последовательная реализация единой кадровой политики в Министерстве;

- организация работы с кадрами на основе использования научных достижений, передового отечественного и зарубежного опыта;

-совершенствование управления работы с кадрами на основе современного научно-аналитического и информационного обеспечения;

- развитие нормативной правовой базы в сфере работы с кадрами;

- определение научно обоснованных нормативов кадрового обеспечения органов внутренних дел;

- повышение эффективности использования кадрового потенциала органов внутренних дел;

- обеспечение реализации социальных прав и гарантий сотрудников органов внутренних дел;

- переход к новой модели правоохранительной деятельности, характеризующейся ориентацией на служение обществу и гражданам;

- совершенствование воспитательной работы с личным составом.

В органах внутренних дел кадровая политика осуществляется по следующим направлениям:

- совершенствование управления кадровыми процессами в органах и подразделениях внутренних дел;

- комплектование квалифицированным и компетентным персоналом, повышение эффективности его использования;

- развитие современной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;

- развитие психологической службы органов внутренних дел;

- реформирование системы деятельности по укреплению духовно-нравственных основ службы в органах внутренних дел.

Последнее обусловливает необходимость формирования личности сотрудника органов внутренних дел в неразрывной связи с задачами, возложенными государством на органы внутренних дел. Главная из них - реализация конституционного положения о признании, соблюдении и защите прав и свобод граждан.

К сожалению, радикальные преобразования, происшедшие и происходящие в нашей стране, нарушили привычные механизмы поведения: разрушены стереотипы и схемы поведения, сложившиеся традиции и нормы, ранее существовавшие в обществе. Как следствие - появился идеологический вакуум. Все вместе взятое и породило конфликтные ситуации на различных уровнях: политическом, межнациональном, трудовом, семейном и других, которые пропитывались постоянными ошибками в политике, экономике и других сферах общественной жизни. Однако не надо забывать уроки истории: в обществе любые преобразования могут быть успешными лишь тогда, когда они опираются на традиции народа. Таким образом, усвоение государственно-патриотических ценностей сотрудниками органов внутренних дел является необходимым фактором для надлежащего исполнения служебных обязанностей, так как основными требованиями, предъявляемыми к государственным служащим, являются: профессионализм, компетентность, ответственность за принимаемые решения, верность Конституции и Отечеству.

В современных условиях, когда государство обращается к ценностям российской духовности, чувству национальной гордости, патриотизму, как никогда возникает необходимость проведения активной воспитательной" работы среди сотрудников органов внутренних дел. Именно она поможет решить один из важнейших вопросов, стоящих перед правоохранительными органами, сегодня: сформировать позитивный образ сотрудника органов внутренних дел, правильно понимающего суть преобразований гражданского общества, его ценностей и готового твёрдо стоять на защите государственных интересов.

Воспитательная работа в органах внутренних дел - это целенаправленная деятельность руководителей всех рангов, сотрудников кадровых и воспитательных аппаратов, общественных институтов по формированию у личного состава высоких гражданских, морально-психологических и профессиональных качеств, мобилизации его на "успешное выполнение оперативно-служебных задач, укрепление законности и служебной дисциплины.

Актуальность и значимость воспитательной работы с личным составом, необходимость ее коренного улучшения в настоящее время вызываются:

1. Снижением уровня морально-психологического состояния личного состава, которое проявляется в росте нарушений дисциплины и законности. Количество сотрудников, привлеченных к ответственности за нарушение законности, в последние пять лет возросло почти в полтора раза, а за нарушения дисциплины - практически удвоилось. Особое беспокойство вызывают факты совершения сотрудниками тяжких преступлений, в том числе групповых, корыстной направленности. Не единичны случаи предательства интересов службы, злоупотребления служебным положением. По-прежнему высоким остается уровень пьянства среди личного состава.

2. Утратой профессионализма и снижением уровня общей культуры сотрудников. Не уменьшается число жалоб и заявлений на их грубость, хамство, невнимательное отношение к гражданам. Нередки случаи оскорбления и унижения людей, обратившихся за помощью в милицию. Ряд сотрудников не умеет вести себя в общественных Местах, в общении с гражданами.

3. Падением в обществе рейтинга и престижа службы в органах внутренних дел, доверия населения к их работе. По данным ВНИИ МВД России, в среднем по стране 39% населения не удовлетворены работой органов внутренних Дел и считают, что они не способны обеспечить правопорядок и личную безопасность граждан.

4. Возросшими физическими, моральными и психологическими нагрузками, усилившимся давлением на сотрудников со стороны противоправных элементов. Все это усугубляется политической и экономической нестабильностью в стране, обострением криминогенной обстановки, которые в свою очередь повлекли за собой потери у части сотрудников уверенности в необходимости и полезности их труда, апатию, безразличие к результатам служебной деятельности. В итоге не прекращается отток квалифицированных кадров и размывание профессионального ядра в ведущих службах. Негативное влияние оказывают сокращение базы отбора кадров, ухудшение качественного состава вновь принимаемых на службу лиц.

5. Приостановкой на местах решениями местной администрации и законодательных собраний установленных законодательством социальных гарантий, льгот и компенсаций личному составу. Систематическими стали задержки в выплате денежного содержания, особенно сотрудникам, содержащимся за счет местного бюджета.

Администрация разных уровней практически не предоставляет сотрудникам органов внутренних дел бесплатное жилье. Увеличивается число очередников на получение жилья, а предусмотренная действующими правовыми актами возможность получения ссуд на его строительство или приобретений сведена на нет. Постоянным фактом является несвоевременная выплата страховых сумм и сумм по возмещению причиненного сотрудникам ущерба ввиду непоступления из МВД России средств на эти цели. При возрастании числа преступных посягательств в отношении сотрудников органов внутренних дел принимаемые судами решения к лицам, их совершившим, неадекватны противоправным действиям. Принижено доказательное значение свидетельских показаний сотрудников органов внутренних дел в судах, особенно по фактам действий в условиях профессионального риска при одновременном увеличении количества исков к сотрудникам о возмещении морального ущерба.

6. Снижением эффективности информационного и психолого-педагогического обеспечения оперативно-служебной деятельности сотрудников. Воспитательные аппараты не обеспечивают в полном объеме работу с личным составом, так как за последние годы при численном росте кадров в органах внутренних дел более чем на 40% воспитательный аппарат уменьшился на две трети по сравнению с прежним своим составом, нарушена его структура, ослаблено организационно-методическое руководство деятельностью горрайлинорганов, служб и подразделений внутренних дел в вопросах воспитания, социально-правовой защиты и морально-психологической подготовки сотрудников и уровень профессионализма значительной части руководящего состава, в особенности вновь назначенного, сотрудников воспитательных и кадровых аппаратов в сфере работы с личным составом не в полной мере соответствует требованиям МВД Российской Федерации. Морально-психологическая неподготовленность части сотрудников к действиям в экстремальных условиях, растерянность, эмоциональные срывы, неумение преодолевать трудности в повседневной служебной Деятельности отрицательно влияют на качество выполнения оперативно-служебных задач, приводят к гибели, ранениям и травмам сотрудников и обусловливают настоятельную необходимость кардинального совершенствования организации и проведения работы с личным составом органов внутренних дел. Конкретная программа воспитательной деятельности руководителей всех степеней сотрудников воспитательных и кадровых аппаратов на ближайшую перспективу определена Концепцией кадровой политики МВД России и Директивой МВД России N 1 от 19-июня 1996г.

**1.2. Роль воспитательной работы в системе работы с кадрами**

Ведущее место в организации воспитательной работы в системе органов внутренних дел Российской Федерации и координации действий субъектов воспитания принадлежит Главному управлению кадров и кадровой политики МВД России, в составе которого непосредственно решает эту задачу Управление воспитательной работы. Аналогичные функции в масштабе МВД. ГУВД, УВД, УВДТ возложены на отделы (отделения) по работе с личным составом (воспитательной работе), входящие в состав управлений (отделов) кадров.

В горрайлинорганах внутренних дел руководителями и непосредственными организаторами проведения целенаправленной воспитательной работы с личным составом являются начальники органов и их заместители по кадрам. К субъектам воспитательной работы относятся также руководители служб и подразделений, сотрудники кадрового аппарата, наставники, общественные организации и органы общественной самодеятельности, действующие в системе МВД России.

В работе с личным составом органов внутренних дел особая роль принадлежит воспитательным аппаратам, ибо "именно организаторы воспитательного процесса являются связующим звеном между начальниками, командирами и подчиненными, доносят до ума и сердца каждого сотрудника и военнослужащего государственную значимость поставленных перед ними задач, мобилизуют личный состав на выполнение приказов старших начальников, прививают профессионализм, укрепляют сплоченность и морально-психологический настрой коллективов.

Федоров В.И. О роли и задачах руководителей аппаратов по работе с личным составом органов внутренних дел и внутренних войск МВД Российской Федерации в современных условиях.

**1.3. Субъекты и объекты воспитания в ОВД**

В иерархии системы воспитательных аппаратов главенствующую роль занимает Управление воспитательной работы Главного управления кадров и кадровой политики МВД России, в состав которого структурно входят отделы:

- организации воспитательной работы;

- организации психологической работы;

- пропаганды и общественно-государственной подготовки;

- культуры;

- социальной работы.

В оперативном подчинении Управления находятся также:

- Центральный музей МВД России;

- Культурный центр МВД России;

- Студия художников МВД России имени В.В.Верещагина;

- Центральная библиотека МВД России;

- Клуб ветеранов МВД России.

Основными целевыми установками Управления воспитательной работы ГУК и КП МВД России являются:

- разработка и реализация на практике мер по мобилизации личного состава системы МВД России на осуществление государственной политики в борьбе с преступностью, обеспечение правопорядка и законности;

- формирование нравственных установок сотрудников органов внутренних дел, ориентированных на неукоснительное соблюдение Конституции, законов Российской Федерации, верность Присяге;

- обеспечение морально-психологической устойчивости личного состава, повышение его общей и профессиональной культуры;

- укрепление авторитета и престижа службы в органах внутренних дел;

- организаторская деятельность по реализации законодательно установленных социально-правовых гарантий личного состава органов внутренних дел, семей погибших сотрудников и ветеранов системы МВД России.

Исходя из этих целевых установок, Управление воспитательной работы решает следующие задачи:

1. Анализирует морально-психологическое состояние личного состава, соблюдение дисциплины и законности в органах и подразделениях внутренних дел. Совместно со службами Министерства принимает участие в разработке и реализации Концепции воспитательной работы в органах внутренних дел и других программных документов в области работы с личным составом. Регулярно готовит и направляет на места обзоры о состоянии законности и дисциплины среди личного состава органов внутренних дел и др.

2. Осуществляет по данной проблематике информационно-аналитическое обслуживание руководящего состава органов и подразделений внутренних дел, подготовку документов и материалов в органы государственной власти и управления Российской Федерации, заинтересованные инстанции, средства массовой информации, общественные организации.

3. Организует работу по государственному и правовому информированию личного состава органов внутренних дел, методическое обеспечение общественно - государственной подготовки сотрудников, лекционную пропаганду, оформление наглядной агитации в подразделениях системы МВД России. Разрабатывает формы и методы противодействия проникновению в служебные коллективы элементов экстремизма, национализма и религиозного фанатизма, попыток раскола служебных коллективов на межнациональной и межконфессиональной основах. Ежегодно составляет указания по организации и проведению общественно-государственной подготовки и примерную тематику занятий, направляет методические разработки на места.

4. Обеспечивает популяризацию героики службы в органах внутренних дел, пропаганду самоотверженных поступков личного состава, используя в этих целях возможности музеев, дворцов культуры, клубов, студий, центров и других культпросветучреждений системы МВД России,

5. Взаимодействует с киностудиями, творческими союзами, средствами массовой информации, социологическими центрами и аналитическими службами, общественными объединениями по вопросам укрепления авторитета и повышения престижа профессии сотрудника органов внутренних дел. Осуществляет издание материалов поданной проблематике.

6. Обеспечивает регулярную разработку и публикацию учебно-методических материалов, рекомендаций по различным направлениям воспитательной работы, организует переподготовку и повышение квалификации отдельных категорий сотрудников воспитательных аппаратов. Оказывает в этом вопросе методическую помощь руководителям органов внутренних дел.

7. Участвует в разработке и экспертизе нормативно-правовой базы по обеспечению социально-правовой защиты личного состава, взаимодействует с государственными органами и заинтересованными инстанциями, общественными организациями при рассмотрении вопросов, связанных с защитой законных прав и интересов сотрудников, коллективов органов внутренних дел, участвует в разработке целевых программ социального развития органов внутренних дел, содействует созданию материально-технической базы системы МВД России для решения социальных проблем личного состава.

8. Организует обеспечение правовых и социальных гарантий семьям погибших и пострадавших сотрудников, инвалидам и ветеранам органов внутренних дел. В этих целях использует возможности профессиональных и ветеранских организаций, общественных союзов и фондов. Оказывает помощь в организации подобной деятельности на местах.

9. Осуществляет методическую работу по организации индивидуальной воспитательной работы, развитию наставничества, деятельности органов общественной самодеятельности органов внутренних дел, разработке рекомендаций по сохранению и развитию традиций органов внутренних дел.

10. Организует психологическое обеспечение деятельности личного состава органов внутренних дел, анализирует причины и условия совершения случаев суицида, неадекватного поведения сотрудников в экстремальных условиях и нештатных ситуациях. В рамках данной задачи Управление разрабатывает предложения по формированию здорового морально-психологического климата в служебных коллективах органов и подразделений, методические рекомендации по проведению психологической подготовки личного состава к действиям в обычных и экстремальных условиях; организует оказание психологической помощи и поддержки сотрудникам после пребывания в нестандартных ситуациях, а также членам их семей; оказывает методическую помощь в организации психологического обеспечения специальных операций; готовит методики по предупреждению профессиональной деформации, эмоционально-психологических срывов, выработке навыков психологической устойчивости при решении оперативно-служебных задач; организует подготовку, переподготовку и повышение квалификации практических психологов в системе МВД России.

11. Обобщает и распространяет положительный опыт работы с личным составом органов и подразделений на местах, проводит общереспубликанские и региональные совещания, рабочие встречи, научные конференции и семинары по совершенствованию этой работы.

12. Осуществляет проверки состояния работы с личным составом в органах и подразделениях внутренних дел, образовательных учреждениях системы МВД России в ходе инспектирований, контрольных и целевых проверок.

Вместе с тем в практической деятельности Управления воспитательной работы имеется ряд неиспользованных возможностей по повышению эффективности воспитательного процесса. В руководящих Документах МВД России подчеркнута важность:

- повышения действенности работы с личным составом руководителей основного звена системы МВД России - горрайлинорганов внутренних дел; ужесточения контроля и повышения ответственности за работу с кадрами; обеспечения личного примера руководителей, организации обучения их теории и практике воспитательной работы; внедрение передового опыта;

- усиления влияния главных управлений и управлений центрального аппарата Министерства, отраслевых служб МВД, ГУВД, УВД, УВДТ в решении вопросов организации работы с личным составом на местах; преодоления у части руководителей структурных подразделений недооценки значения воспитательной работы с людьми как важнейшего фактора повышения эффективности оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел;

- совершенствования организации и стиля работы кадровых и воспитательных аппаратов, их взаимодействия с другими подразделениями, службой собственной безопасности; повышения уровня профессионализма сотрудников воспитательных аппаратов; исключения случаев неоправданных перемещений их на равнозначные должности в другие службы; приведения организационно-штатной структуры и численности этих аппаратов в соответствие с возложенными на них функциями и задачами, объемом деятельности; формирования психологической службы в органах и подразделениях внутренних дел;

- усиления внимания к деятельности заместителей начальников (командиров) по кадрам, непосредственно отвечающих за организацию воспитательной работы: обеспечения их подготовки и переподготовки, повышения квалификации; недопущения случаев возложения на них обязанностей, не имеющих непосредственного отношения к порученному участку деятельности;

- активизации работы положительно зарекомендовавших себя органов общественной самодеятельности - судов чести, офицерских собраний, советов ветеранов, женских советов и пр. и использования их возможностей в профессионально-нравственном воспитании личного состава, укреплении морально-психологического климата в служебных коллективах.

В звене МВД, ГУВД, УВД субъектов Российской Федерации, УВД на транспорте и режимных объектах воспитательная функция возложена на отделы, отделения по работе с личным составом (воспитательной работе), входящие в состав управлений (отделов) кадров соответствующих аппаратов органов внутренних дел.

Штатная численность и организационно-штатная структура данных отделов (отделений) определяются с учетом типовых моделей и в пределах нормативов и лимитов численности, установленных МВД России. В большинстве из них созданы подразделения (отделения, группы), аналогичные тем, что существуют в Управлении воспитательной работы ГУКиКП МВД России.

Деятельность отделов (отделений) по работе с личным составом (воспитательной работе) объемна и многопланова и сходна с тем, что было рассмотрено выше. Поэтому остановимся лишь на наиболее важных формах их деятельности.

**2. Планирование воспитательной работы в органах внутренних дел**

**2.1. Роль планирования в организации воспитательной работы в**

**ОВД**

Воспитательные аппараты разрабатывают и выносят на рассмотрение коллегий МВД, УВД программы, перспективные планы мероприятий по активизации воспитательной работы с личным составом.

Перспективная программа реализации Концепции кадровой политики МВД России утверждена в ГУВД г. Москвы, УВД Саратовской, Курской, Липецкой областей и других субъектах Федерации. В УВД Магаданской области одновременно действует специализированная программа "Оздоровление морально-психологического климата в служебных коллективах, повышение роли и ответственности руководящего состава всех уровней в вопросах укрепления дисциплины и законности среди личного состава"; в УВД Воронежской области - "Комплексная программа по укреплению дисциплины и законности на 1999-2000 гг."

В Ульяновской области наряду с перспективным планом работы с кадрами УВД практикуется составление годовых планов работы с кадрами в ведущих службах. Подобные планы включают в себя: определение сотрудников, ответственных за организацию работы с личным составом, анализ ее эффективности; создание собственных аттестационных комиссий, призванных разгрузить Центральную аттестационную комиссию от решения малозначительных вопросов; проведение в управлениях, отделах и службах собственных "кадровых дней" и другие мероприятия.

По инициативе воспитательного аппарата управлений и отделов кадров на рассмотрение коллегий, оперативных совещаний выносятся наиболее злободневные вопросы работы с личным составом, подготовка к которым зачастую осуществляется во взаимодействии с другими заинтересованными службами министерств и управлений. На заседаниях коллегий обсуждаются, как правило, наиболее типичные проблемы: "О практике использования комнат воспитательной работы, ритуалов и традиций органов внутренних дел в работе с личным составом" (ГУВД г. Москвы), "О комплексе мероприятий, направленных на сохранение и укрепление психологического и физического здоровья сотрудников УВД Белгородской области"; "О проводимой работе с сотрудниками, требующими повышенного внимания и контроля" (УВД Воронежской обл.); "О состоянии взаимодействия органов внутренних дел Саратовской области с ветеранскими организациями и мерах по их перспективному развитию"; "О нарушениях дисциплины, укреплении законности среди личного состава и мерах по их профилактике" (УВД Ивановской обл.) и др.

**2.2. Виды планов, отражающих кадровую и воспитательную**

**работы в ОВД и их содержание**

Большое внимание во многих МВД. ГУВД, УВД, УВДТ уделяется нормативно-правовому и информационно-методическому обеспечению воспитательной деятельности в органах внутренних дел. Практически везде разработаны и утверждены соответствующими руководителями Положения об отделах (отделениях) по работе с личным составом (воспитательной работе) и их структурных подразделениях.

Важнейшим нормативным документом, регламентирующим организацию работы с личным составом, определяющим основные направления, приоритетные формы и методы воспитательной работы, участие в ней различных категорий руководящего состава, повсеместно стал План реализации решений коллегии МВД РФ от 23 декабря 1998 г., утвердившей Концепцию кадровой политики МВД России на ближайшую перспективу, требований Директивы МВД России N 1 от 19 июня 1996 г.

Существенное место в деятельности воспитательных аппаратов занимает подготовка методических рекомендаций организаторам и участникам воспитательного процесса, которые по своему научному уровню можно подразделить на две группы.

В первую группу входят рекомендации, подготовленные отделами (отделениями) воспитательной работы совместно с научными сотрудниками, профессорско-преподавательским составом научных и образовательных учреждений. Они - результат научной разработки конкретной практической проблемы организации работы с личным составом и по своему содержанию являются, как правило, значимыми и научными документами, внедрение которых в практику органов внутренних дел приводит к позитивным итогам.

Вторая группа - самостоятельное обобщение воспитательными аппаратами МВД, УВД накопленного опыта на местах и на этой основе выдача практических рекомендаций субъектам воспитательного процесса. Тематика подобных рекомендаций весьма многопланова:

- права руководителей в материальном стимулировании и материальном ограничении сотрудников органов внутренних дел;

- организация работы с личным составом в целях противодействия различным формам проявления экстремизма;

- формы и методы индивидуальной воспитательной работы с различными категориями личного состава;

- организация наставничества в органах внутренних дел;

- оформление наглядной агитации, комнат воспитательной работы;

- организация работы судов мести;

- профилактика суицидов;

- организация воспитательной работы с сотрудниками групп повышенного риска;

- совершенствование героико-патриотического воспитания лично-I го состава;

- организация правовой защиты сотрудников;

- организация воспитательной работы с личным составом в условиях несения службы по усиленному варианту;

- психологическая подготовка личного состава к выполнению служебно-оперативных задач в экстремальных условиях.

Большое внимание отделы (отделения) по работе с личным составом уделяют разработке и публикации информационных материалов как для сотрудников, так и для руководителей-воспитателей. В одних I МВД, УВД подобные материалы публикуют в виде памяток, в других - в виде информационных бюллетеней по работе с кадрами (воспитательной работе), в третьих - сборников нормативных документов, отдельных брошюр, практических рекомендаций.

Так, в УВД Мурманской области издана Памятка сотруднику, привлеченному к охране общественного порядка в период проведения выборов. В УВД Магаданской области используют памятки малого формата. "Применение милицией физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия", "Деятельность милиции и права граждан". В ГУВД Санкт-Петербурга и Ленинградской области ежегодно издаются информационно-методические материалы для руководителей групп общественно-государственной подготовки. В УВД Красноярского края, Оренбургской, Костромской, Мурманской, Архангельской и ряда других областей периодически публикуются информационные бюллетени по работе с кадрами. В ряде МВД, УВД, УВДТ изданы сборники нормативных актов по вопросам социальной защиты сотрудников органов внутренних дел, рекомендации по психологическому обеспечению служебной деятельности, брошюры, памятки о культуре поведения и обращения с гражданами и другие информационные и методические материалы.

Воспитательными аппаратами МВД, ГУВД, УВД, УВДТ практикуется составление обзоров и аналитических справок по различным направлениям работы с личным составом. В них излагается довольно широкий спектр вопросов и проблем этой деятельности, например; о состоянии транспортной дисциплины среди личного состава; о правовой защите личного состава; о результатах изучения общественного мнения о деятельности милиции, морально-психологического климата в служебных коллективах; об организации работы с молодыми сотрудниками; о действиях сотрудников в экстремальных условиях и пр.

Необходимо отметить такой вид информационно-аналитического документа, в котором освещается позитивный опыт воспитательной работы среди личного состава. На местах предметом изучения, обобщения и внедрения передового опыта являются наиболее актуальные проблемы воспитания личного состава, в частности: только в 1999 г. в УВД Липецкой области обобщен и распространен положительный опыт заместителя командира ОМОН по кадрам подполковника милиции В.С. Рулева, в УВД Воронежской области - опыт деятельности психолога Острогожского ГРОВД А.И. Помогалова, в УВД Читинской области -опыт работы совета наставников Ингодинского РОВД, в УВД Мурманской области - работа женсоветов.

Важным направлением деятельности воспитательных аппаратов является их участие в комплексных инспектированиях органов и подразделений внутренних дел, проведении контрольных и целевых проверок состояния работы с личным составом, выполнения требований ведомственных актов. В ходе проверок сотрудники воспитательных аппаратов оказывают практическую и методическую помощь проверяемым руководителям, проводят инструктивные семинары и показные занятия, участвуют в разработке планов устранения недостатков и реализации предложений по совершенствованию воспитательной работы. Кроме того, выявляется и обобщается положительный опыт воспитания личного состава, укрепления дисциплины и морально-психологического климата в коллективах.

Комплексное инспектирование горрайорганов и подразделений, проведенное в 1999 г. в УВД Воронежской области, позволило изучить стиль руководства, профессиональный уровень, организаторские способности руководителей органов и подразделений, оценить роль заместителей начальников органов по кадрам в служебно-оперативной деятельности органов внутренних дел в новых условиях. По итогам инспектирования были даны конкретные рекомендации.

Еще одним из актуальных направлений деятельности воспитательных аппаратов является их участие в подготовке сводных отрядов, направляемых в "горячие точки" России. Как правило, оно включает в себя: I

- отбор лиц, направляемых в зону экстремальных условий, по специальным методикам, в том числе психологические тестирования с последующей выдачей рекомендаций (психологических паспортов) командирам отрядов для проведения целенаправленной индивидуальной воспитательной работы;

- обучение командируемых, которое, как правило, проводится стационарно в учебных центрах МВД, УВД, УВДТ по специально разработанной программе, использование в ряде мест возможностей военно-учебных заведений Министерства обороны. Для командируемых разрабатываются и выдаются на руки специальные памятки для действий в чрезвычайной обстановке, все они снабжаются топографическими картами района чрезвычайного положения;

- безусловное обеспечение личного состава сводных отрядов ; расположенным денежным и вещевым довольствиями, средствами индивидуальной защиты, а семей - установленными государством льготами и Компенсациями, а по возвращении оказывается материальная помощь, в том числе и за счет спонсоров;

- поддержание постоянной связи между отрядами, находящимися •е зоне чрезвычайного положения, и командируемыми органами и подразделениями, а также родственниками сотрудников. Как правило, для субъективного освещения в средствах массовой информации хода выполнения боевой задачи сводными отрядами, а также информирования семей сотрудников в зону особых условий командируются представители пресс-центров МВД, УВД;

- оказание морально-психологической поддержки личному составу •в период службы в особых условиях. В этой связи наиболее действенной формой являются поездки делегаций в "горячие точки" для вручения государственных наград отличившимся бойцам, передачи посылок Кт родных и близких, гуманитарной помощи от сослуживцев, видеозаписей с обращением родителей, жен, детей, сослуживцев. По оценке командированных, такие встречи оказывают позитивное влияние на укрепление морально-психологического состояния личного состава. Именно так оценили бойцы сводного отряда УВД Брянской области приезд в 1999 г. в зону боевых действий на Северном Кавказе начальника Управления В.А. Фесунова.

Необходимо иметь в виду то, что морально-психологическое состояние командируемых в значительной степени зависит от их эмоционального настроя. Поэтому совершенно правильно поступают в УВД Алтайского края, Брянской, Ярославской областей, где проводятся торжественные ритуалы в связи с проводами и встречами сотрудников-участников боевых действий в зонах вооруженных конфликтов.

Действенность воспитательного процесса в органах и подразделениях внутренних дел прямо зависит от ряда обстоятельств. С одной стороны, значительным резервом для совершенствования деятельности воспитательных аппаратов является приведение их организационно-штатной структуры и численности в соответствие с возложенными на них задачами и объемом деятельности. На местах вышеназванная проблема решается путем внедрения в практику опыта вневедомственной охраны и государственной противопожарной службы, создавших воспитательно-кадровые аппараты (отделения, группы) в наиболее крупных подразделениях, введения в крупных горрайорганах внутренних дел ведением должностей заместителей начальников подразделений криминальной милиции, милиции общественной безопасности по кадрам.

С другой стороны, в ряде МВД, УВД получили апробацию новые Формы работы, активизирующие деятельность воспитательных аппаратов, повышающие уровень и состояние работы с личным составом. Так, в УВД Красноярского края налажено ежемесячное подведение итогов воспитательной работы среди горрайорганов, в МВД Кабардино-Балкарской Республики ежегодно (на основе специального положения) проводится смотр на лучшую организацию работы с личным составом среди горрайорганов, строевых подразделений, пожарных частей.

В УВД Ульяновской области в коллективах органов внутренних дел используют такую форму воспитательной работы, как "кадровые дни". При их подготовке и проведении был решен ряд организационных вопросов. Во-первых, установлен их правовой статус в системе форм работы с кадрами. Во-вторых, проведение подобных мероприятий стало планироваться на квартал с обязательной предварительной проверкой вопроса, выносимого на обсуждение или заслушивание. В-третьих, их проведение в коллективах органов и подразделений осуществлялось под жестким контролем сотрудников кадрового и воспитательного аппаратов УВД и при их активном участии.

Одновременно в арсенала организаторской деятельности по активизации воспитательной работы до сих пор продолжают оставаться проверенные временем формы и методы, в том числе и такие, как заслушивание отчетов сотрудников воспитательных аппаратов на оперативных совещаниях, очередное и внеочередное их аттестование.

В организации воспитательной работы широкое распространение получило проведение социологических исследований по изучению личного мнения сотрудников ГРОВД, строевых подразделений, которые позволяют выявить факторы, отрицательно влияющие на состояние служебной подготовки и дисциплины, формирование здорового морально-психологического климата в коллективах. Результаты исследований в дальнейшем используются при подготовке материалов на заседания коллегий, оперативных совещаний.

В течение 1998-1999 гг. в Забайкальском УВДТ проводилось комплексное изучение личного состава. Результат этой работы был рассмотрен на заседании коллегии, где принят перспективный план улучшения морально-психологического климата в органах и подразделениях.

Таковы основные направления деятельности воспитательных аппаратов МВД, ГУВД, УВД, УВДТ и наиболее распространенные формы их работы.

**2.3. Участие начальника ОВД в планировании воспитательной**

**работы и ее проведении**

В любом деле успех предопределяется людьми, их профессиональной подготовленностью, умением и желанием качественно трудиться, неукоснительно выполнять возложенные на них функциональные обязанности.

В этой связи руководителю органа внутренних дел, чтобы повысить продуктивность оперативно-служебной деятельности, необходимо, прежде всего, наладить систему работы с личным составом, заняться совершенствованием профессионально-нравственных качеств сотрудников, укреплением дисциплины и законности.

Директива МВД России N 1 от 19 июня 1996 г. о коренном улучшении работы с личным составом предписывает руководящему составу органов внутренних дел "считать проведение повседневной работы с подчиненными частью управленческой деятельности, приоритетным направлением, оказывающим непосредственное влияние на конечные результаты в укреплении правопорядка и борьбы с преступностью. Особое внимание обращается "на состоянии работы с личным составом в основном звене системы МВД России - горрайлинорганах внутренних дел.

Социологические исследования показали, что любой опытный руководитель 60-70% времени тратит на работу с людьми. Вместе с тем из оценок подчиненных явствует, что высокими воспитательными качествами обладает лишь один из пяти руководителей.

Основными методами воспитательного воздействия руководителя на личность, коллектив выступают: во-первых, слово (умение ярко, убедительно, аргументировано и эмоционально довести до сотрудников идею, задачу, информацию); во-вторых, умение высказанное сочетать с практическим осуществлением на практике, т.е. в деле; в-третьих, личный пример начальника во всех сферах его деятельности - службе, соблюдении требований дисциплины и законности, норм профессиональной этики, дисциплинарной практике, заботе о подчиненных и пр.

В наиболее общем виде требования к личности руководителя-воспитателя следующие;

а) наличие определенных теоретических познаний в области педагогики, психологии личности и коллектива, социальной психологии, знание об эффективных формах и методах коллективной и индивидуальной работы с сотрудниками;

б) умение практически организовать воспитательный процесс в служебном коллективе;

в) высокая нравственная культура для налаживания личностных неформальных отношений с подчиненными и членами их семей, разрешения межличностных противоречий и конфликтов;

г) умение делать правильные воспитательные выводы из складывающихся отношений в коллективе органа, подразделение.

Ответственность за состояние работы с кадрами, соблюдение дисциплины и законности личным составом горрайлиноргана внутренних дел возложена на руководителя. Его прямой служебной обязанностью являются организация и проведение работы с личным составом, участие в воспитании подчиненных.

Ведущая роль организатора всей работы с личным составом принадлежит первому руководителю органа внутренних дел. Начальник решает задачи, связанные с воспитанием личного состава через заместителя по кадрам, кадровый и воспитательный аппарат, руководителей служб и подразделений. В работе с личным составом он также опирается на общественные объединения сотрудников, действующие в органе внутренних дел.

Участие руководителя в воспитании подчиненных осуществляется по трем основным направлениям: организация непосредственно воспитательной работы и личное в ней участие, забота о подчиненных, создание здорового морально-психологического климата в коллективе.

Алгоритм деятельности начальника органа внутренних дел по организации целенаправленного воспитательного процесса включает в себя:

- анализ морально-психологического климата в коллективе, состояния дисциплины и законности среди сотрудников и принятие исчерпывающих мер по их укреплению, в том числе и систематическое планировании данной работы;

- обеспечение участия всех руководителей служб и подразделений в воспитании подчиненных путем определения приоритетных задач на конкретном временном этапе; постановки их перед подчиненными руководителями; организации их обучения методике воспитательной paботы, основам педагогики и психологии; осуществления контроля за состоянием и эффективностью работы с личным составом; регулярного заслушивания отчетов нижестоящих начальников и командиров на оперативных совещаниях;

- организацию индивидуальной воспитательной работы с личным составом при помощи целенаправленного руководства и контроля за ее проведением подчиненными руководителями, а также личного участия в ней, в первую очередь со своими заместителями, начальниками служб и подразделений;

- использование наставничества в профессионально-нравственном формировании личности молодого сотрудника. Начальник органа внутренних дел вместе со своим заместителем по кадрам должен закрепить приказом за каждым молодым сотрудником наставника, организовать их обучение, осуществлять контроль за их работой, заслушивать отчеты наставников, поощрять лучших из них за эффективную деятельность по подготовке нового пополнения;

- принятие мер по созданию системы соблюдения сотрудниками дисциплины и законности. Это одна из важнейших задач руководителя любого уровня управления, за которую в соответствии с требованиями ведомственных нормативных актов предусмотрена их личная ответственность;

- осуществление взвешенной и разумной дисциплинарной практики. Право поощрять и наказывать подчиненных - это действенное воспитательное средство в руках начальника. Поощрение способствует развитию активности, инициативы сотрудников, стимулирует у них уверенность в своих силах, а взыскание - повышает ответственность подчиненных за результаты служебной деятельности, соблюдение порядка и дисциплины. Виды поощрений и дисциплинарных взысканий, порядок их применения, права и ответственность начальников по применению поощрений и наложению взысканий регламентируются Положением о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и Инструкцией по его применению. Руководитель органа внутренних дел не только сам обязан руководствоваться этими требованиями, но и обеспечить их строгое соблюдение подчиненными начальниками служб и подразделений. Ему предоставлено право отменить, смягчить взыскание, объявленное нижестоящими руководителями, или наложить более строгое взыскание в пределах своей компетенции; - организацию информирования личного состава по вопросам внутренней и внешней политики государства, тенденциям развития общественно-политической и социально-экономической обстановки в стране изменений в действующем законодательстве, новых правовых и ведомственных нормативных актов, состоянии оперативно-служебной деятельности и личного участия в ней; - планирование и проведение различных воспитательных мероприятий. Начальник органа внутренних дел заботится о создании условий ли их проведения, содействует внедрению новых, эффективных форм воспитательной работы. Важнейшее воспитательное значение имеет и го участие в проведении торжественных ритуалов, конкурсов профессионального мастерства, в различных культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях. На формирование у личного состава высоких профессиональных и нравственных качеств положительное воздействие оказывает профессиональная подготовка, за организацию которой в органах внутренних дел отвечает руководитель. В приказе по органу внутренних дел определяется порядок организации и проведения занятий по текущей служебной, физической и боевой подготовке, утверждается расписание занятий, формы и методы инструктажа руководителей групп, контроля за проведением занятий, успеваемостью сотрудников. Первый руководитель, как правило, принимав личное участие в проведении занятия с сотрудниками, зачисленными в резерв кадров на выдвижение, с молодыми сотрудниками. Особое внимание при этом обращается на повышение эффективности воспитательного воздействия всех видов занятий;

- осуществление взаимодействия с общественными организациями и органами общественной самодеятельности - судами чести, советами наставников, ветеранов, профсоюзными организациями, различными ассоциациями (участников ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС, воинов-интернационалистов и т.п.). Последние при отлаженной системе взаимодействия вносят существенный вклад в воспитания личного состава.

Необходимо иметь в виду, что в соответствии с действующими нормативными актами МВД России начальник органа направляет деятельность судов чести, советов наставников. Он утверждает планы их работы, нацеливает усилия этих формирований на укрепление дисциплине воспитание сотрудников, повышение их профессионального мастерства. Своевременно информирует актив общественности о задачах, стоящих перед коллективом и морально-психологическом климате в нем. Оказывает содействие в проведении мероприятий (обеспечение явки личного состава, предоставление помещений, транспорта и т.п.), учитывает их мнение в работе с личным составом.

Важнейшим направлением деятельности начальника органа внутренних дел, которое непосредственно влияет на эффективность воспитательной работы, является забота о кадрах. Данное направлена включает в первую очередь обеспечение социально-правовой защити личного состава. Особое внимание уделяется сотрудникам, ставшими инвалидами, получившими ранения при выполнении служебных задач, а также семьям погибших сотрудников. При этом надо учитывать то, что в соответствии с приказом МВД России N 426 -1996 г. усилен спрос с тех руководителей, которые не уделяют должного внимание данному вопросу.

В своей повседневной практической деятельности начальник органа принимает все меры к созданию необходимых условий для труда и быта сотрудников: строительству и ремонту служебных помещений, открытии комнат отдыха для дежурного наряда, функционированию спортивных залов и тиров или их аренде, организации обеспечения в полном объем личного состава всеми видами довольствия, в соответствии с законодательством содействует предоставлению сотрудникам жилья, реализации в полном объеме социальных льгот, гарантий и компенсаций.

Это направление деятельности также охватывает создание необходимых условий для повышения квалификации кадров, учебы сотрудником в вечерних и заочных образовательных учреждениях.

Не меньший воспитательный заряд несут и решения, принимаемые начальником органа по кадровым вопросам: перемещение сотрудников по службе, выдвижение их на вышестоящие должности, включение в резерв для выдвижения, представление к присвоению очередных специальных званий ими обоснование их задержки, проведение аттестации личного состава.

Деятельность руководителя по созданию здорового морально-психологического климата в коллективе включает в себя семь основных направлений:

1. Становление правильных служебных отношений, при которых обеспечивается полнота проявления трех статусов каждого сотрудника;

- гражданского - соблюдение его прав личности, общественного достоинства, гарантированных Конституцией и законами Российской Федерации;

- служебного - четкая регламентация прав и обязанностей сотрудника, использование его в соответствии с квалификацией, справедливая оценка деловых и личностных качеств, ибо на практике, чем не coвершеннее система оценок, тем меньше развивают работники энергию дня дела и тем больше тратят ее на "подход" к начальнику;

- личностного - обеспечение признания в коллективе, удовлетворенность своими неформальными отношениями в коллективе.

2. Формирование общественного мнения, которое подобно регулятору поведения людей используется руководителем как средство устранения отсталых и вредных для общего дела групповых и индивидуальных взглядов и настроений.

3. Создание позитивного эмоционально-психологического настроения в коллективе.

Личные настроения сотрудников, как правило, зависят от: определения перед каждым из них ближайших и отдаленных перспектив в служебной деятельности, удовлетворения насущных интересов и потребностей, четкой организации службы, создания атмосферы благожелательности и взаимоподдержки; отсутствия грубости, бестактности, хамства в межличностных отношениях.

В этой связи необходимо всегда помнить, что, поданным социологических исследований, на каждую минуту конфликта ввиду грубости и нетактичного поведения руководителя приходится 20 минут последующих переживаний у каждого подчиненного, во время которых, естественно, никакая работа не ладится.

4. Формирование и развитие традиций, которые, по мысли А.С. Макаренко, являются для коллектива социальным клеем, скрепляющим его в единое целое.

5. Стимулирование и мотивация служебной деятельности.

6. Личный пример, который проявляется в соблюдении законов, организованности и дисциплине. Он должен сочетать деловитость и требовательность с внимательным и душевным общением.

Чтобы овладеть искусством общения, с людьми, руководителю необходимо уважать личное достоинство подчиненных, знать особенности их характера и темперамента, быть сдержанным, терпеливым, внимательным и тактичным, иметь разносторонние интересы и высокий профессионализм. Подчиненные ценят простоту общения руководителя, но не прощают примитивного и упрощенного подхода к себе.

7. Опора в воспитательной работе на общественные объединения сотрудников.

В создании здорового морально-психологического климата в коллективе существенное значение имеет организация правовой помощи сотрудникам, привлекаемым к ответственности за действия при исполнении служебных обязанностей или пострадавшим во время службы.

Всю работу с личным составом в органе внутренних дел начальник проводит, опираясь на помощь своего заместителя по кадрам, который в силу своего должностного статуса призван профессионально заниматься, организацией и проведением воспитательной работы с сотрудниками. Примерный перечень основных функциональных обязанностей заместителя начальника по кадрам в области воспитательной работы определен приказом МВД России N 420 -1993 г. К их числу относятся:

- анализ качественного состава кадров и всестороннее изучение их на практике;

- организация профессиональной подготовки личного состава и собственное участие в проведении занятий;.

- организация аттестации личного состава;

- анализ состояния дисциплины и законности, подготовка предложений по их укреплению;

- принятие мер по реализации прав и гарантий социальной защиты личного состава;

- организация и проведение воспитательной, культурно-просветительной и спортивно-оздоровительной работы среди сотрудников;

- знания нужд и определение мер по улучшению условий жизни и деятельности личного состава на основе изучения запросов и настроений сотрудников;

- установление и укрепление связей с общественными объединениями, трудовыми коллективами, средствами массовой информации;

- рассмотрение писем, жалоб и заявлений на деятельность и поведение сотрудников, осуществление приема подчиненных, а также граждан по вопросам, касающимся работы с кадрами, и принятие мер по устранению выявленных недостатков.

Свою работу по формированию у сотрудников высоких профессиональных и нравственных качеств, мобилизации их на повышение результативности оперативно-служебной деятельности, укреплению морально-психологического климата, дисциплины и законности среди личного состава заместитель начальника по кадрам планирует в особом разделе плана работы органа в целом. В нем наряду с мерами по улучшению качественного состава кадров, совершенствованию отбора кандидатов на службу, закреплению кадров, повышению их профессионального мастерства, формированию резерва на выдвижение и организации работы с ним включаются конкретные мероприятия по выполнению руководящих документов МВД России по работе с личным составом; организации и проведению индивидуальной воспитательной работы, наставничеству; укреплению дисциплины и законности среди личного состава; государственно-правовому информированию и проведению занятий в системе общественно-государственной подготовки; организации профессионально-нравственного 1и героико-патриотического воспитания; обеспечению культурного досуга и развитию физкультурно-оздоровительной работы среди личного состава; взаимодействию с общественными .объединениями; обеспечению социально-правовой защиты сотрудников и членов их семей.

В работе по выполнению плановых мероприятий заместитель начальника по кадрам опирается прежде всего на начальствующий состав, имеющий в своем подчинении сотрудников, наставников, руководителей органов общественной самодеятельности и общественных opганизаций, которых с полным основанием Можно условно назвать педагогическим коллективом горрайлиноргана. Заместитель оказывает им помощь, добивается единства, согласованности и преемственности в воспитательной работе. Обучает их (особенно младший начальствую-щий состав) практике организации различных мероприятий, использованию отдельных форм и методов индивидуальной культурно-просветительной и спортивно-массовой работы, прививает воспитателям ответственность за порученное дело, руководит их самообразованием и саморазвитием.

Основное внимание в своей деятельности заместитель начальника органа внутренних дел по кадрам уделяет руководителям служб и подразделений. Именно от их повседневной деятельности по воспитанию подчиненных во многом зависят эффективность решения оперативно-служебных задач, состояние морально-психологического климата, уровень дисциплины и законности среди личного состава.

Содержание данной управленческой деятельности заместителя начальника по кадрам включает в себя:

а) определение целей и задач воспитательной работы для каждого руководителя службы, подразделения, разработку и доведение до них четких критериев оценки уровня воспитательной работы в подразделении;

б) анализ уровня воспитанности различных категорий личного состава, сотрудников отдельных служб и подразделений, выявление причин возникновения и путей преодоления просчетов в воспитательной работе;

в) планирование воспитательной работы с руководящим составом;

г) инструктирование начальников служб и подразделений по вопросам организации, и проведения воспитательной работы с подчиненными, оказание им необходимой методической и практической помощи, создание необходимых условий, обеспечивающих их успешную воспитательную деятельность;

д) организацию и осуществление обучения руководящего состава методике проведения воспитательной работы, основам педагогики и психологии, повышению своего педагогического мастерства;

е) организацию обмена опытом работы начальников и командиров по обучению и воспитанию подчиненных, изучение и распространение положительного опыта этой деятельности;

ж) доведение до руководителей информации о состоянии дел в коллективе, о требованиях руководящих документов МВД России по вопросам воспитательной работы, проведение собеседований с этой категорией должностных лиц по их знанию и выполнению;

з) принятие мер по укреплению авторитета руководителей, особенно из числа младшего начальствующего состава, в первую очередь путем оказания им доверия, недопущения мелочной опеки в работе;

и) осуществление систематического контроля за воспитательной работой начальников служб и подразделений (особенно индивидуальной), организация заслушивания отчетов руководителей, имеющих подчиненных, на оперативных совещаниях при начальнике органа внутренних дел, ведение учета результатов этой деятельности;

к) внесение предложений начальнику органа об обоснованности дисциплинарной практики руководящего состава.

Средства и формы воспитательной работы, которые могут быть использованы руководящим составом служб и подразделений, весьма многообразны. Среди них можно выделить:

- проведение в разнообразных формах индивидуальной воспитательной работы с подчиненными. При этом особое внимание обращается на лиц, склонных к совершению проступков, имеющих упущения в служебной деятельности, молодых сотрудников;

- тщательный подбор наставников, их инструктирование, оказание помощи в воспитании и обучении молодых сотрудников, контроль за этой работой;

- систематический контроль за деятельностью подчиненных и оптимальное использование дисциплинарных мер воздействия к ним;

- проведение занятий в системе общественно-государственной подготовки;

- выступление с лекциями, беседами, докладами по различным Проблемам служебной деятельности, укреплению дисциплины и законности, соблюдению профессионально-нравственных норм Кодекса чести;

- оказание помощи подчиненным в решении разнообразных вопросов служебной и общественной деятельности, обеспечения необходимых условий труда и быта.

Приоритетным направлением совершенствования оперативно-служебной деятельности, укрепления дисциплины и законности в органах внутренних дел является обучение руководителей всех уровней формам и методам воспитания сотрудников, организации работы с личным составом.

На местах в органах внутренних дел прошел апробацию ряд направлений и форм учебы руководящего состава, отвечающих реалиям современного периода, требованиям руководящих документов МВД России. Среди них в первую очередь можно назвать организацию работы постоянно действующих семинаров руководящего состава по проблемам воспитания подчиненных, организации их социально-правовой защиты, укрепления морально-психологического климата в коллективах. Подобные семинары (школы) именуются по-разному и охватывают различные категории руководящего состава (в том числе и заместителей начальников органов внутренних дел по кадрам). Их главное предназначение - обучить слушателей наиболее эффективным приемам, способам и методам воспитания сотрудников, ознакомить с научными рекомендациями и позитивным опытом работы в этой сфере.

Только в течение года в УВД Воронежской области в подобных семинарах проходят обучение руководители 5-7 служб, в УВД Владимирской области - до 20 разовых семинаров с различными категориями руководителей (от начальников органов до младших командиров строевых подразделений), во время которых детально разбираются вопросы индивидуально-воспитательной работы, морально-психологической подготовки, социально-правовой защиты сотрудников. В УВД Чукотского автономного округа в силу региональной специфики организуются полугодовые учебно-методические сборы руководящего состава горрайорганов внутренних дел. По окончанию сборов слушатели сдают зачеты и нормативы по боевой, служебной и физической подготовке, результаты которых напрямую влияют на установление для этих лиц размеров должностных окладов. В МВД Республики Коми руководителей обучают непосредственно в органе, учреждении, подразделении внутренних дел. Для этой цели из состава аппарата МВД формируются рабочие группы для выезда и проведения на местах инструктивно-методических занятий с руководителями, в том числе и по овладению эффективными приемами воспитания личного состава. Усилия руководства УВД Ульяновской области направляются на внедрение системы "воспитание воспитателей". При этом главное внимание уделяется обучению среднего звена - начальников отделений, караулов, постов, командиров строевых подразделений, а также актива общественных объединений сотрудников органов внутренних дел.

Важной формой работы, направленной на обучение руководителей методам воспитания подчиненных, является стажировка вновь назначенных руководителей органов (учреждений) и их заместителей по кадрам в отделах (отделениях) по работе с личным составом (воспитательной работе) кадровых аппаратов МВД, УВД, УВД.

В одних МВД, УВД введен порядок приема экзаменов на персональной ЭВМ для вновь назначенных на должность руководителя opгaна внутренних дел по знанию ими нормативно-правовых актов в работе с личным составом, форм и методов воспитания сотрудников, в других подобные зачеты принимаются не только от лиц, прошедших стажировку, но и периодически от всего руководящего состава.

Действенным направлением работы с руководителями является повышение их роли и ответственности за уровень воспитания подчиненных в коллективе. Организаторская деятельность по решению данного вопроса реализуется через:

а) внесение в функциональные обязанности руководителей всех уровней положений о личном участии и ответственности за состояние воспитательной работы среди подчиненных.

Практически во всех МВД, ГУВД, УВД, УВДТ подобные дополнения и уточнения внесены в должностные инструкции и функциональные обязанности руководящего состава всех уровней. Так, в УВД Красноярского края несколько изменили критерии оценки деятельности руководителя органа (учреждения). Руководителю не стали ставить в вину большое число дисциплинарных взысканий в подчиненном коллективе в случае, если нарушения выявлены руководящим составом органа, по ним приняты адекватные проступку меры воздействия и при этом не допущено среди личного состава чрезвычайных происшествий по вине сотрудников, а также сокращается число грубых дисциплинарных нарушений, в том числе и случаев пьянства;

б) усиление ответственности руководителей за состояние дисциплины и законности, результативность воспитательной работы среди личного состава.

За состояние воспитательной работы, морально-психологический климат в коллективе, личное участие в организации и проведении этой работы на уровне МВД, ГУВД, УВД, УВДТ руководители систематически отчитываются на коллегиях, оперативных совещаниях при заместителе начальника органа по кадрам, в аттестационных комиссиях. На уровне ГРОВД, ЛОВД, подразделений ГПС введены ежемесячные отчеты начальников служб и отделений о работе с кадрами на оперативных совещаниях при начальнике органа, подразделения либо также в аттестационном порядке;

в) совершенствование стимулирования служебной деятельности руководящего состава;

г) использование научных методик по изучению личностных качеств руководителей.

Как правило, анкетирование и тестирование проводятся при комплексном и контрольном инспектировании органа, подразделения. Помученная информация способствует более объективной оценке профессиональной подготовки, организаторских способностей, воспитательных, коммуникативных и моральных качеств руководителей. В УВД Курской области течение 1999 г. были проведены исследования по определению рейтинга руководителей Обоянского, Кореневского, Суд-жанского, фатежского и Золотухинского ГРОВД. Ранее подобные социологические опросы были проведены в большинстве ГРОВД УВД Архангельской области. Подобный подход позволил сформулировать практические рекомендации конкретным должностным лицам по корректировке их управленческой и воспитательной деятельности.

Повышение ответственности руководителей за состояние воспитательной работы осуществляется и путем:

- отчетов на общих собраниях сотрудников. В УВД Тамбовской области практикуются отчеты руководящего состава УВД на общих собраниях личного состава об оперативно-служебной деятельности, решении кадровых и финансовых вопросов. Аналогичные отчеты начальников практикуются и в горрайорганах внутренних дел;

- проведения встреч с различными категориями личного состава. Периодические встречи первых руководителей органов, учреждений и подразделений, кадровых аппаратов с молодыми сотрудниками, воинами-интернационалистами, офицерами Вооруженных Сил, перешедшими на службу в органы внутренних дел, позитивно воспринимаются личным составом, способствуют формированию здорового морально-психологического климата в коллективе, позволяют своевременно отслеживать и оценивать изменения в настроениях сотрудников, хорошо знать "болевые" проблемы личного состава и оперативно принимать меры к их разрешению.

Итак, вышеназванные формы и методы воспитательной работы при условии соблюдения комплексного подхода к их проведению способствуют повышению роли руководителей всех уровней в воспитании личного состава. Последнее, в свою очередь, положительно сказывается на результатах оперативно-служебной деятельности, укреплении дисциплины и законности среди личного состава органов внутренних дел.

**Заключение**

Воспитательная работа - это важнейшая составная часть всей управленческой, организаторской деятельности в органах внутренних дел. Ее постоянное, целенаправленное проведение с личным составом с учетом специфики отдельных категорий сотрудников является тем главным внутренним резервом, который способен значительно повысить эффективность всей оперативно-служебной деятельности.

Работа с людьми в современных условиях призвана помочь сотруднику правильно ориентироваться в жизни, добросовестно выполнять возложенные на него служебные обязанности, сформировать у него любовь к своему Отечеству, уважительное, доброжелательное отношение к гражданам, высокие профессионально-нравственные качества, внутреннюю потребность соблюдать Закон.

Конкретная программа совершенствования воспитательной работы в органах внутренних дел определена в Концепции кадровой политики МВД России, Директиве МВД России N 1 от 19 июня 1996 г. "О неотложных мерах по коренному улучшению работы с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации". Эти документы требуют от каждого руководителя активного личного участия в воспитании подчиненных, творческого, инициативного подхода к использованию различных форм и методов индивидуальной и массовой воспитательной работы. Успех этой деятельности немыслим без постоянного анализа эффективности проводимых мероприятий, точного определения ближайших и долгосрочных перспектив в работе с людьми, четко налаженной системы контроля за воспитанием сотрудников.

В работе с личным составом органов внутренних дел сегодня еще много нерешенных проблем, недостатков. Главные из них - это неумение и нежелание руководящего состава заниматься работой с подчиненными, формализм при ее проведении, отсутствие индивидуального подхода к сотрудникам.

Данное пособие подготовлено в соответствии с заданием Управления воспитательной работы Главного управления кадров и кадровой политики МВД России. Полагаем, что творческий подход к освоению и осмыслению изложенного в нем материала руководителями, сотрудниками кадровых и воспитательных аппаратов поможет им ознакомиться с основами теории воспитательной работы, современными требованиями к ее проведению, положительным опытом данной деятельности, накопленным в органах внутренних дел, избежать ошибок и упущений в будущей практической работе по воспитанию личного состава.

**Список использованных источников**

**Основные законодательные и нормативные акты, регулирующие воспитательную работу в органах внутренних дел**

1. Об основах государственной службы РФ. ФЗ. 2000
2. О милиции. Закон РФ. 1999
3. О высшем и послевузовском профессиональном образовании. ФЗ. 2002

**Нормативные правовые акты Президента Российской Федерации**

1. Положение о милиции общественной безопасности (местной милиции) в Российской Федерации.
2. О мерах по укреплению дисциплины в системе государственной службы.

**Нормативные правовые акты МВД России**

1. О состоянии и мерах совершенствования воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел
2. О неотложных мерах по улучшению работы с личным составом Министерства внутренних дел РФ
3. О состоянии работы с кадрами и кадровой политике в системе МВД России
4. Кодекс чести рядового и начальствующего состава органов внутренних дел
5. О мерах по совершенствованию организации работы городских, районных органов внутренних дел и линейных органов внутренних дел на транспорте
6. Положение о наставничестве в органах внутренних дел
7. О неотложных мерах по укреплению дисциплины и законности в органах внутренних дел и внутренних войсках МВД России
8. О мерах по обеспечению законности в органах внутренних дел и укреплению собственной безопасности
9. Концепция воспитательной работы с курсантами и слушателями образовательных учреждений МВД России
10. О героико-патриотическом воспитании личного состава органов внутренних дел и внутренних войск МВД России
11. О культуре поведения в обращении с гражданами
12. Методические рекомендации по организации и планированию индивидуальной воспитательной работы в органах внутренних дел
13. Об организации системы государственно-правового информирования личного состава МВД России

**Литература**

1. Организация работы с личным составом горрайлиноргана в современных условиях. Управление МВД России воспитательной работы ГУК и КП. Академия управления России. 2001
2. Понятие, сущность и методы информационно-аналитической работы в ОВД. – М., 2003
3. Воспитательная работа с личным составом органов внутренних дел. Управление МВД России воспитательной работы ГУК и КП. Академия управления России. В.М. Шамаров, Х.Х. Лойт. 2000