Федеральное государственное казенное образовательное учреждение

высшего профессионального образования

«Белгородский юридический институт

Министерства внутренних дел

Российской Федерации»

Кафедра гуманитарных и социально-экономических дисциплин

КУРСОВАЯ РАБОТА на тему:

Этика в деятельности руководителя полиции

Выполнил студент

1курса 316 взвода

старший лейтенант полиции

Холинов Артем Михайлович

Белгород – 2015

**Содержание**

Введение 3

Глава 1. Управление нравственными отношениями в служебном коллективе 6

Глава 2. Этика взаимоотношений руководителя и подчиненных 20

Глава 3. Основные правила поведения руководителя 30

Заключение 37

Список использованной литературы 40

Приложение 42

**Введение**

Современные социальные, экономические, политические, правовые и духовные преобразования, расширение демократических начал в жизни нашего общества сопровождаются расширением различных форм собственности, появлением капиталов, денежных и имущественных накоплений, повлекших за собой радикальное изменение криминогенной обстановки, резкий рост преступности и иных правонарушений, упадок духовности среди значительной части граждан, возрастание проявлений правового и нравственного нигилизма, неуважения к законам, что, в конечном счете, привело к обострению социальной напряженности.

Преступная среда в этих условиях получила благоприятную возможность для накопления ресурсного и функционального потенциала. Возрастает ее масштабность, организованность и профессионализм. Преступные действия приобретают характер исключительной общественной опасности и цинизма. Все это выдвигает перед правоохранительными органами новые задачи, порождающие, в свою очередь, необходимость выбора иных приоритетных направлений как в служебно-оперативной деятельности, так и в подготовке кадров, обеспечения готовности к принятию нестандартных решений. В частности, это относится и к проблеме повышения нравственных качеств и культурного уровня сотрудников, которые в современных условиях становятся важнейшими элементами их профессиональной компетентности.

Вопросы нравственного воспитания, вопросы этики любого сотрудника правоохранительных органов, а в первую очередь сотрудника-руководителя правоохранительных органов являются наиболее важными в современных условиях, когда происходят коренные социально-экономические и политические изменения в российском обществе, и без постановки данных вопросов невозможно становление Российского государства, обеспечение законности и правопорядка в стране.

В российской этике вопросам служебного этикета, профессиональной этики, основам и психологии управления посвятили свои работы такие ученые, как Г.В, Дубов, В.Я. Кикоть, И.А, Кушнаренко, А.Я. Кибанов, Е.А, Красникова, В.Н. Лавриненко и другие видные авторы.

Предметом исследования курсовой работы является профессиональная этика руководителя-сотрудника правоохранительных органов. В работе раскрыто понятие служебного коллектива, даны его важнейшие характеристики, отображено, что ключевой фигурой в служебном коллективе является его руководитель. Курсовая работа содержит подробное описание всех стилей руководства: авторитарного, демократического и либерального, и основные правила управления нравственными отношениями в служебном коллективе. Отдельная глава посвящена этике взаимоотношений руководителя-сотрудника правоохранительных органов с подчиненными, раскрыты основные аспекты взаимоотношений, имеющие основополагающее значение для построения положительных, адекватных, уважительных, доверительных отношений в служебном коллективе. В курсовой работе подробно раскрыты правила поведения руководителя правоохранительных органов в коллективе, которые являются основой для формирования подлинного авторитета среди сотрудников.

Целью данной работы является всестороннее рассмотрение фигуры руководителя-сотрудника правоохранительных органов с точки зрения этического поведения в служебном коллективе.

Для достижения указанной цели надлежит решить ряд задач.

Во-первых, раскрыть понятие служебного коллектива, определить место в нем руководителя, и рассмотреть правила управления нравственными отношениями в служебном коллективе. Во-вторых, определить основные положения этики взаимоотношений руководителя и подчиненного. В-третьих, отразить многообразие норм этического поведения руководителя-сотрудника правоохранительных органов в служебном коллективе.

При проведении настоящего исследования были использованы общелогические и частнонаучные методы, такие как анализ, синтез, сравнительный методы. Исследование в курсовой работе было проведено с учетом таких базовых исследовательских принципов как всесторонность и комплексность.

Структура курсовой работы определяется поставленной целью и задачами исследования и состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложения.

**Глава 1. Управление нравственными отношениями в служебном коллективе**

 Бороться с преступностью в современных условиях невозможно без укрепления правоохранительных органов, их очищения от коррупционеров, повышения престижа полицейской службы и доверия граждан к органам внутренних дел. Трудная и кропотливая работа по очищению полицейской среды от безнравственных людей является одной из ключевых, наиболее сложных задач современного Российского государства. Учитывать это особенно необходимо сегодня, когда проблемы соотношения права и этики, права и нравственности являются одним из важнейших факторов жизни современного общества[[1]](#footnote-1).

 Принято считать, что в каждой из самостоятельных подсистем совокупной правоохранительной системы первоначальную основу составляет трудовой коллектив на конкретном управленческом уровне с присущими для его членов нравственно-этическими, психолого-педагогическими и иными свойствами личности. К их числу можно отнести повышенное чувство ответственности за выполнение профессионального долга, взаимопомощь, взаимовыручку, чувство коллективизма и сплоченности, гордости за выбранную специальность. Уровень их развития позволяет при минимальных ресурсных затратах достигнуть оптимального конечного результата, так как в условиях совместных действий при положительном моральном климате результативность деятельности всех членов коллектива заметно возрастает[[2]](#footnote-2).

 Коллектив — это сложная система, состоящая из множества связанных между собой групп людей и отдельных личностей. Личность — это данный конкретный человек со всей совокупностью его общественных отношений, психологических и физиологических реакций, индивидуальность которых выражается внутренним духовным миром человека. Индивидуальностью психологи называют какие-либо особенности личности, делающие ее непохожей на других людей[[3]](#footnote-3).

Под служебным коллективом понимается специально сформированное (созданное на правовой основе) объединение людей, в котором каждый из его членов связан едиными и общезначимыми целями либо интересами, с четко обозначенными функциональными обязанностями и которое реализует свои полномочия в процессе повседневной совместной деятельности при научно разработанном ресурсном обеспечении. В таком служебном коллективе играют важную роль различные личностно-качественные характеристики его членов и мотивация их поступков, а также правовая основа их деятельности. Другими словами, помимо внешней среды функционирования такого коллектива большое значение придается и внутренним условиям его деятельности.

В служебных коллективах правоохранительных органов особенно ярко проявляется требование сочетания интересов отдельной личности, самого коллектива и всего общества. Достижение названной задачи осуществляется различными мерами, например, постоянно происходящей перестройкой организационных структур правоохранительного органа – изменением, дополнением или сужением его основной функции, совершенствованием правовой основы деятельности, переподчинением его тому или иному ведомству[[4]](#footnote-4).

Принципиально такие коллективы имеют единые организационно-правовые основания для формирования и функционирования, а потому и названы служебными коллективами. Применительно же к правоохранительным органам каждый из таких коллективов отличается еще и самостоятельной атрибутикой, основной функцией, формами и видами взаимоотношений между сотрудниками, которые для данного коллектива являются обязательными и отличительными от других. Например, сотрудники прокуратуры или налоговой полиции имеют форменную одежду, а судьи – судебную мантию; помимо форменной одежды у сотрудников органов полиции в зависимости от выполняемой ими главной функции имеются еще нашивки и эмблемы, а следователи следственных аппаратов различных ведомств помимо формы, знаков отличия по званию и нашивок имеют и специфический цвет погон[[5]](#footnote-5).

Служебные коллективы по своим характеристикам сложны, многогранны и многофункциональны. Складывающиеся в них взаимоотношения во многом зависят от поставленных перед ними целей, характера и специфики основных производственных функций, сформировавшихся организационных структур, наличия у большинства их членов общей, правовой и специальной (профессиональной) культуры, используемых ими в своей деятельности опыта, традиций, ритуалов, а также психолого-физиологических и морально-этических характеристик, присущих абсолютному большинству его работников и стилю управления коллективом со стороны его руководителя[[6]](#footnote-6).

Достижение поставленных целей обеспечивается через профессиональную деятельность в служебных коллективах, посредством осуществления и путем регулирования межличностных и служебных отношений, требующих выполнения в срок всех требований его руководителя. В основе такой деятельности лежат преимущественно правовые отношения, но не в меньшей степени она зависит и от отношений нравственных, которые принято называть межличностными. Они отражают характер связей и взаимодействия между членами служебного коллектива[[7]](#footnote-7).

Нравственные отношения – один из наиболее универсальных и наиболее сложных видов общественных отношений. Они регулируют (как и правовые отношения) все сферы общественной жизни людей, участвуют в формировании морально-политической атмосферы общества и морально-психологического климата в трудовых (служебных) коллективах, воспитывают человека. Научный анализ сущности и особенностей нравственных отношений позволяет выяснить механизм их влияния на иные общественные отношения и зависимость от них; определить возможность управления нравственными отношениями и использования их в сплочении личного состава, мобилизации на выполнение конкретной служебной задачи, в обеспечении стабильности служебного коллектива, нравственном становлении сотрудников, укреплении связей с населением, другими правоохранительными органами и органами власти[[8]](#footnote-8).

Нравственные отношения в коллективе правоохранительных органов не всегда складываются благоприятно. Причиной тому могут быть необъективность, предвзятость оценок поведения отдельных сотрудников руководителем, конфликтные ситуации, нервозность обстановки, чувство неуверенности, круговая порука, нездоровые обычаи и прочее. Поэтому нравственные отношения нередко нуждаются в управлении, регулировании, корректировке[[9]](#footnote-9).

Под управлением принято понимать процесс организации любых воздействий, направленных на реализацию преследуемых целей. Руководство — это лишь часть управленческой деятельности, причем именно та ее часть, в которой различные управленческие вопросы решаются воздействием на подчиненных[[10]](#footnote-10).

Ключевой фигурой в этом процессе выступает руководитель служебного коллектива, поскольку отношения в коллективе сотрудников правоохранительных органов строятся на основе строгой субординации, и роль начальника в формировании и укреплении нравственного климата здесь приобретает особое значение. От того, как он ведет себя с людьми, каким образом и во что вмешивается, в существенной степени зависит нравственный климат коллектива, его профессионально-нравственный потенциал.

Руководить означает также и управлять людьми. В этой связи представляется, что удовлетворение потребностей работающих в коллективе сотрудников – одна из важнейших целей, залог его эффективной работы. Успех в этом деле обеспечивает функционирование организации, а также жизненные потребности его сотрудников.

Руководитель должен принимать правильные материально-логические решения, с одной стороны, направлять и стимулировать деятельность своих сотрудников на выполнение поставленных целей и задач – с другой. То есть руководство организацией означает также и руководство (управление) людьми смысле воздействия на отношения сотрудников в направлении выполнения ими поставленных целей[[11]](#footnote-11).

Эффективность и комфортность делового общения в коллективе в огромной степени зависят от ее руководителя, точнее — от практикуемого им стиля руководства:

- авторитарный (властно-командный);

- демократический;

- либеральный.

Отличают эти стили друг от друга многие параметры: характер принятия решений, степень делегирования полномочий, способ контроля, набор используемых санкций и т.д. (Приложение) Но главное различие между ними — предпочитаемые методы управления[[12]](#footnote-12).

1. Авторитарный руководитель принимает решения единолично и жестко определяет действия подчиненных, не давая им возможности проявить инициативу. Такому руководителю присуща переоценка собственной личности и недооценка деловых и человеческих качеств подчиненных. Авторитарный руководитель чаще всего ориентирован на достижение служебных целей любой ценой, не считаясь с издержками, в том числе и человеческими. При таком руководителе люди чувствуют себя, как «на вулкане», в состоянии чрезвычайной ситуации, давящей атмосферы. При этом потенциал каждого члена коллектива используется нерационально.

Для автократа характерны догматизм и стереотипность мышления. Все новое воспринимается им с осторожностью или вообще не воспринимается, так как в управленческой работе он практически пользуется одними и теми же методами, то есть вся власть сосредоточена в руках руководителя-автократа. Даже размещение людей в процессе проведения совещания подчинено его идеологии. Это создает напряженную обстановку, так как подчиненные в этом случае желали бы избегать тесного контакта с таким руководителем[[13]](#footnote-13).

Данный стиль не стимулирует инициативу подчиненных, она, наоборот, часто наказуема, что делает невозможным повышение эффективности работы. В таких условиях, естественно, отсутствует удовлетворение трудом, так как подчиненные автократу сотрудники считают, что их творческие силы не находят должного применения[[14]](#footnote-14).

При всех "издержках" авторитарному стилю присущи и немаловажные достоинства: обеспечивает четкость и оперативность управления; создает видимое единство управленческих действий для достижения поставленных целей; минимизирует время принятия решений, обеспечивает быструю реакцию на изменение внешних условий[[15]](#footnote-15).

Автократа не следует смешивать с твердым руководителем, который умеет целеустремленно преодолевать препятствия и при этом может быть жестким, но не жестоким, бескомпромиссным, но справедливым, властным, но не подавляющим, решительным, но несамонадеянным. Такой руководитель, отдавая распоряжение, не лишает подчиненного выбора пути его исполнения.

2. Демократический стиль руководства предполагает предоставление подчиненным самостоятельности, соразмерной их квалификации и характеру работы, решение служебных вопросов при их непосредственном участии или по меньшей мере при предварительном обсуждении с ними, создание руководителем необходимых условий для работы подчиненных, справедливую оценку их усилий, уважительное отношение к людям и заботу об их потребностях. Такие действия руководителя не только не подрывают принципа единоначалия и не создают анархию, но и укрепляют реальную власть и авторитет руководителя, благоприятствуют созданию деловой обстановки в коллективе. При этом стиле руководства не обойтись без знания того, чем живут подчиненные, каковы их интересы[[16]](#footnote-16).

Руководитель, использующий преимущественно демократический стиль, стремиться как можно больше вопросов решать коллегиально, систематически информировать подчиненных о положении дел в коллективе, правильно реагирует на критику. В общении с подчиненными предельно вежлив и доброжелателен, находится в постоянном контакте, часть управленческих функций делегирует другим специалистам, доверяет людям. Требователен, но справедлив. В подготовке к реализации управленческих решений принимают участие все члены коллектива[[17]](#footnote-17).

Однако демократический стиль руководства не при всех условиях применим. Как правило, он успешно срабатывает при следующих условиях: стабильном, устоявшемся коллективе; высокой квалификации работников; наличии активных, инициативных, нестандартно думающих и действующих работников (пусть даже и в небольшом количестве); неэкстремальных условиях[[18]](#footnote-18).

3. Либеральный стиль руководства нередко рассматривают как безусловно неэффективный, когда руководитель “ослабляет вожжи”, пускает дело на самотек. Но в некоторых малых служебных группах (например, в коллективах кафедр учебных заведений), где не требуется внешнее принуждение и направление деятельности, он незаменим. Такой стиль руководства предполагает повышенную тактичность в обращении с сотрудниками, создание благоприятных условий для развития их творческих способностей, минимальное вмешательство в процесс их работы, уважение мнения подчиненных, поощрение деловых дискуссий[[19]](#footnote-19).

Руководителей-либералов отличает безынициативность, неосмысленное исполнение директив вышестоящих органов управления. Из имеющегося арсенала средств воздействия на коллектив основное место у либерала занимают уговоры и просьбы. При выполнении управленческих функций пассивен, можно сказать «плывет по течению». Руководитель-либерал боится конфликтов, в основном соглашается с мнением подчиненных.

Мягкость в общении с людьми мешает ему приобрести реальный авторитет, поскольку отдельные сотрудники требуют от него поблажек, которые он и делает, боясь испортить с ними взаимоотношения. Следствием этого может быть панибратство, а «дистанция» руководителя со своими подчиненными на работе крайне незначительна. Руководитель либерального стиля не проявляет сколько-нибудь выраженных организаторских способностей, слабо контролирует и регулирует действия подчиненных и, как следствие, его управленческая деятельность нерезультативна[[20]](#footnote-20).

Исследования эффективности различных стилей управления, проводимые немецкими учеными в течение трех лет, выявили зависимость между результатами труда и стилем руководства: самые высокие результаты у коллектива, где преобладает демократический стиль руководства, и самые низкие – где либеральный и авторитарный[[21]](#footnote-21).

Следует иметь в виду, что каждый из указанных стилей «в чистом виде» встречается очень редко. Гибкость руководителя и заключается в том, чтобы использовать преимущества каждого стиля и применять его в зависимости от особенностей ситуации[[22]](#footnote-22).

Поскольку нравственные отношения включаются в управленческие отношения в ходе решения той или иной служебной задачи, то это позволяет говорить о нравственном аспекте управленческой деятельности. Однако нравственные отношения могут быть и самостоятельным, специальным объектом управления, так как действенность моральных аспектов управления зависит от того, насколько сами эти элементы являются управляемыми. Если в первом случае можно говорить о моральных, в том числе воспитательных последствиях принимаемых управленческих решений, то во втором – речь идет о преднамеренном формировании необходимого морально-психологического состояния коллектива[[23]](#footnote-23).

Управление нравственными отношениями предполагает решение триединой задачи:

1. Управление нравственным развитием и совершенствованием отдельных сотрудников, стимулирование их самовоспитания, использование различных моральных регуляторов для корректировки их поведения.

2. Управление нравственным развитием всего служебного коллектива, формирование и поддержание его устойчивого морального состояния, профессионально-нравственного потенциала, прочных нравственных связей между различными категориями сотрудников. Эта задача включает в себя формирование в коллективе здорового морально-психологического климата, поддержание полезных моральных традиций и обычаев, позитивного общественного мнения, морального авторитета руководителей, авторитета правовых норм служебной деятельности.

3. Формирование определенных нравственных отношений, необходимых для решения оперативно-служебной задачи. Эта цель управления заключается в формировании у всего личного состава соответствующего морально-психологического состояния на определенный период деятельности, зависящий от продолжительности, содержания и характера выполняемой задачи, состава участвующих в ней лиц, разработанности данной задачи, ее обеспечения и др.

Эффективность морального воздействия на коллектив обусловлена не только степенью управляемости нравственными отношениями, но и степенью, масштабом охвата моральным регулированием объекта воздействия. Как показывает опыт, наличие даже одного слабого звена в коллективе сотрудников, решающих общую задачу, способно сорвать ее выполнение и даже привести к чрезвычайным происшествиям. К тому же выпадение из-под морального влияния отдельных сотрудников, как правило, ведет к снижению эффективности влияния на весь коллектив.

Применительно к конкретной задаче управление нравственными отношениями включает в себя:

1. Предвидение моральных последствий данной служебной задачи, влияние ее выполнения на моральное состояние коллектива и отдельных сотрудников;

2. Расстановку сотрудников с учетом их морально-психологической совместимости, симпатий, привязанностей, опыта совместных действий;

3. Постановку задачи в такой форме, в какой она могла бы мобилизовать личный состав на ее успешное выполнение, сплотить коллектив;

4. Поддержание на должном уровне морального состояния сотрудников, их бдительности, взаимопомощи, ответственности;

5. Анализ поведения личного состава в ходе выполнения задачи, проявления моральных качеств всех участников совместных действий;

6. Определение системы мер по развитию и закреплению положительных сторон нравственных отношений, проявившихся в ходе выполнения задачи, и устранению негативных моментов (благодушия, трусости, безответственности, индивидуализма, беспринципности, грубости и т.д.).

Особое внимание обращается на выявление и закрепление именно позитивных проявлений нравственных отношений – основы нравственного развития коллектива и личности, тогда как на практике основное внимание зачастую уделяется только разбору негативных сторон поведения сотрудников, что с моральной точки зрения недопустимо, а с воспитательной – вредно.

Особую сложность управления нравственными отношениями в служебном коллективе представляют конфликтные ситуации, в основе которых зачастую лежат моральные причины. Первая: противоречие между притязаниями сотрудника на должность, авторитет, статус и его реальным положением. Вторая: различие в оценке сотрудника со стороны руководителя, коллектива и его самооценкой. Третья: неоднозначность отношения руководителя к оценке одних и тех же поступков (проступков) различных сотрудников. Четвертая: стиль деятельности руководителя, не соответствующий состоянию коллектива и характеру, содержанию решаемых задач. Пятая: неприязненные отношения между сотрудниками в силу их низкой нравственной культуры, психологической несовместимости и т.п.

Для урегулирования нравственных отношений, подверженных моральным конфликтам, используются средства воспитания, стимулирования, административные меры. Особое место занимает нравственное воспитание и самовоспитание сотрудников, повышение их нравственной культуры. Меры дисциплинарного воздействия, к которым нередко прибегают отдельные руководители для устранения возникших конфликтов, как правило, не дают желаемого результата: они способны лишь приглушить их, загнать вглубь[[24]](#footnote-24).

Крайне важно учитывать факторы, препятствующие возникновению конфликтов: правильный подбор и расстановка кадров с учетом не только профессиональных, но и психологических качеств; авторитет руководителя, позитивное признание его заслуг; позитивные традиции в коллективе, носителями которых является большая часть сотрудников[[25]](#footnote-25).

Руководителю служебного коллектива при разрешении конфликта следует руководствоваться следующими принципами.

1. Разрешение конфликта с учетом сущности и содержания противоречия (следует отделить повод от причины конфликта, определить его деловую основу, уяснить истинные мотивы конфликта).

2. Разрешение конфликта с учетом его целей (необходимо определить целевую направленность разногласий оппонентов, провести грань между особенностями межличностного и делового взаимодействия).

3. Разрешение конфликта на основе учета эмоционального состояния сторон (нужна разъяснительная беседа в спокойной, непринужденной обстановке)[[26]](#footnote-26).

Также важно найти причины конфликта. При возникновении конфликта с коллегами на почве неприязненных отношений хороший эффект дает попытка найти положительные черты у человека, с кем возник конфликт, проанализировать причины его подобного поведения. В любом конфликте эмоциональный фактор не должен быть решающим. Он способен только усугубить ситуацию, сделать нездоровые нравственные отношения хроническими.

Таким образом, нравственные отношения как один из трех структурных элементов морали, отражают способ связи морального сознания с нравственным поведением человека. По существу, именно через нравственные отношения осуществляется осознание нравственных требований общества и превращение их во внутренние установки личности, а затем реализация их в поведении и поступках.

Особая роль нравственных отношений в правоохранительных органах заключается в проявлении морального фактора при решении служебных задач, укреплении коллективов, воспитании личного состава, усилении связей с населением, органами власти и управления, между различными правоохранительными органами. Эффективность функционирования нравственных отношений во многом зависит от управления ими, что предполагает объективность оценки состояния исходных моральных связей, учет благоприятных и препятствующих условий и факторов, предвидение моральных последствий управленческих решений.

Без высококвалифицированных культурных, знающих свое дело управленческих кадров немыслима эффективная работа всего коллектива. Управление кадрами формирует благоприятную среду, в которой реализуется трудовой потенциал, развиваются способности, люди получают удовлетворение от выполненной работы и общественного признания своих достижений. Поэтому в области управления коллективом постепенно происходит смещение акцентов с технократических подходов, которые строго регламентируются содержанием трудового процесса, к системному подходу, в основе которого лежит долговременное развитие трудового потенциала работников[[27]](#footnote-27).

**2. Этика взаимоотношений руководителя и подчиненных**

Правоохранительная деятельность связана со сложными, быстро меняющимися ситуациями, значительным риском, что вызывает повышенную вероятность возникновения различных конфликтов – межличностных и межгрупповых. Для успешной работы важно предвидеть возможность возникновения конфликтных ситуаций и знать, как из них выходить. Если избежать конфликта все же не удалось, то нужно уметь безболезненно и с минимальными потерями разрешить возникающие проблемы. Исполнение этических правил должно сочетаться с тонким психологическим анализом ситуации, учетом возможного поведения коллег в конфликтной ситуации[[28]](#footnote-28).

Отличительная черта служебного этикета сотрудника правоохранительных органов — это его нормативный характер: общение здесь регулируется уставами, приказами, наставлениями, инструкциями, выполнение которых строго обязательно. В зависимости от занимаемой должности и специального звания между сотрудниками складываются определенные отношения на основе общих принципов морали, права и уставных требований, в которых сливается воедино уважение к личности человека с уважением к его званию и должности, моральная ответственность начальника и подчиненного за соблюдение этических норм[[29]](#footnote-29).

Этика руководителя правоохранительного органа представляет собой специфику проявления общих моральных требований общества к нему, с одной стороны (прежде всего как к руководителю), а с другой – как к специалисту уголовного розыска, БЭП, ГИБДД, следователю, криминалисту, судье и другим. Являясь конкретизацией общих моральных категорий, принципов, норм, профессиональная этика определяет место морали в деятельности работников данной профессии, значимость тех или иных моральных требований в их служебной работе, осознании ими престижа данной профессии (профессии руководителя того или иного уровня в той или иной сфере правоохранительной практики), их понимание профессионального долга, чести, ответственности. Главными, определяющими специфику управленческого труда руководителя являются те моральные нормы, которые выражают его отношение к подчиненным ему людям[[30]](#footnote-30).

От руководителя требуется терпимость и внимание к нуждам подчиненных. Чем больше будет проявлено при этом теплоты и заботы, тем легче будет найден путь к их взаимопониманию. Часто встречается мнение, что между руководителем и подчиненным должна быть дистанция, что добрые отношения и требовательность несовместимы. Но практика показывает, что демократичность отношений между начальниками и подчиненными не только не мешает делу, но напротив – позволяет создать работоспособный коллектив, объединенный общей задачей. Речь идет не о панибратстве, а именно о деловых отношениях, основанных на уважении друг друга. Всякий поступок начальника в отношении подчиненного воспринимается не просто как отношение одной личности к другой, а как действие лица, наделенного властью над другим. Поэтому, например, личная неприязнь руководителя к кому-либо из членов коллектива не должна выражаться в действиях, показывающих эту неприязнь, ибо они могут быть интерпретированы как соответствующая оценка начальником личных, профессиональных или иных качеств человека. И наоборот, личные дружеские отношения начальника с подчиненным не должны переноситься в сферу служебных отношений. Руководитель никогда не приобретет высокий авторитет и уважение, если будет строить служебные отношения на основе личных симпатий. Вот почему начальник должен быть предельно объективен в отношении подчиненных и выдержан в своих поступках. Ему необходимо постоянно помнить о нормах поведения, воспитывать в себе привычку и потребность соблюдать их в любых ситуациях[[31]](#footnote-31).

Труд любого руководителя, тем более руководителя правоохранительного органа, вызывает большие затраты нервной энергии, что может сказаться на его действиях. Но, несмотря на это, руководитель любого ранга должен быть всегда и везде вежлив, корректен и тактичен. И у него могут быть плохое настроение или самочувствие, неприятности или неурядицы, но служебное положение обязывает его держать себя с людьми ровно, предупредительно, приветливо, не терять самообладания при любых обстоятельствах[[32]](#footnote-32).

Руководитель обязан постоянно помнить о нормах поведения, воспитывать в себе привычку и потребность соблюдать их в любых ситуациях[[33]](#footnote-33).

Хорошему руководителю чужды высокомерие, надменность, раздражительность, капризность, стремление силой своей власти навязывать подчиненным свои манеры и привычки. Он всячески избегает ситуаций, в которых можно унизить подчиненного, оскорбить его личные достоинство и честь. Положительным качеством руководителя является сдержанность, которая проявляется во всем – в принятии решений, в словах, в действиях, так как первое побуждение не всегда верно. Под его воздействием, поддаваясь наплыву чувств, человек нередко неправильно воспринимает факты. Порой сгоряча он может наговорить или сделать такое, что никогда не смог бы сделать в спокойном состоянии. В такой ситуации лучший выход – признать свою ошибку. Авторитет от этого не пострадает. Хуже, когда, руководствуясь ложно понятой гордостью, человек, допустивший ошибку, не только не извиняется, но еще усугубляет создавшуюся ситуацию упрямством, продолжая отстаивать однажды занятую неверную позицию[[34]](#footnote-34).

Следствием несдержанности, раздражительности руководителя, как правило, являются ругань и грубость, которые нетерпимы в любом случае и в любой форме. Крик, оскорбления никогда не способствовали нормальным отношениям в коллективе. Психологи давно доказали, что распоряжения, сделанные уверенно, в спокойном, уважительном тоне, куда более действенны, чем отданные в состоянии раздражения и сопровождаемые высказываниями и упреками, когда подчиненный думает не столько о существе дела, сколько о том, что ущемлено его достоинство, и над деловыми соображениями берет верх чувство обиды.

Основополагающее значение имеет уважение чужого достоинства. Нравственно-психологической основой этого принципа является аксиома социальной психологии, согласно которой ни один человек не чувствует себя достаточно комфортно без положительной самооценки. Следовательно, руководитель обязан видеть в каждом подчиненном не должность, а личность, проявлять доброжелательность, с уважением относиться к его личной жизни, но при этом избегать советов в этой области. Желательно всегда помнить, что "сильный никогда не унижает" и, следовательно, недопустимо повышать голос на своего сотрудника, навешивать ярлыки типа "лентяй", "бездельник", "тупица" и другие.

Если подчиненный ошибся или допустил проступок, он, как правило, понимает свою вину и адекватно воспринимает наказание, но если начальник при этом заденет его самолюбие, он не простит этого. Следовательно, при разборе ситуации необходимо разделять человека и поступок: критиковать конкретные действия, а не личность провинившегося. Важно помнить, что уважают только тех руководителей, которые хвалят при всех, а выговаривают с глазу на глаз; никогда не жалуются на своих сотрудников и, если надо, берут их вину на себя; своевременно и открыто признают свои ошибки.

Несмотря на личные симпатии и антипатии, руководитель обязан предъявлять ко всем подчиненным одинаковые требования, ко всем относиться ровно, никого не выделять; при посторонних обращаться к своим сотрудникам по имени и отчеству, вне зависимости от их возраста. Недопустимо читать нотации и поучать персонал, если сам руководитель не соблюдает данное требование: воспитательное значение имеет только личный пример руководителя[[35]](#footnote-35).

Естественно, руководитель не может обойтись без критических замечаний в адрес подчиненных. И здесь особенно важно, чтобы эта критика воспринималась человеком как заслуженная. Критика только тогда станет действенной силой, способной устранять негативные последствия, когда она будет отвечать основным требованиям, предъявляемым к ней.

Во-первых, она должна быть деловой и предметной. К сожалению, существует и так называемая псевдокритика. Она может быть тенденциозной, как средство сведения личных счетов, сохранения или повышения своего положения и престижа; формальной, когда, например, в доклад вносится “критическая” часть, которая ни к чему не обязывает; показной, создающей видимость непримиримости к недостаткам; порочащей, когда на принципиального и честного работника обрушиваются обвинения, раздувающие его малозначительные ошибки и просчеты.

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

В-третьих, критика должна иметь свой четко очерченный объект. Ничего, кроме вреда, не причиняет критика, когда вместо оценки конкретных действий человека критикуются его личность, характер. Это может вызвать гнев, возмущение критикуемого, желание оправдаться во что бы то ни стало, поскольку человек считает себя, и вполне обоснованно, незаслуженно обиженным. А конкретное указание на определенные действия или поведение сотрудника нейтрализует эти негативные эмоциональные реакции критикуемого. Поэтому оно всегда предпочтительнее.

В-четвертых, критика требует конкретного подхода, учета особенностей темперамента и характера человека. Один отнесется к критике болезненно, но быстро успокоится и придет в норму, до другого она может, как говорят, и “не дойти”, третьего может толкнуть на путь пререканий, а четвертый настолько внутренне пережил свой проступок, что по отношению к нему даже упрек будет излишним[[36]](#footnote-36).

Любой начальник сталкивается с жалобами со стороны своих сотрудников по поводу условий работы, отношений внутри коллектива или с другими подразделениями. Даже если руководитель не в состоянии сам решить проблему, он обязан внимательно выслушать подчиненного. Недопустимо игнорировать обращения подчиненных, поскольку, жалобщики — не предатели. Очень может статься, что жалобщик оказывает руководителю большую услугу, сообщая о ситуации, от которой страдают другие, но молчат. В этом смысле жалобы заслуживают вашей благодарности, а не наказания.

Если жалоба касается другого сотрудника, следует обязательно выслушать обе стороны, так как нередко бывают неправы и та, и другая сторона. Если жалуются на вас — не препятствуйте этому, но предупредите о жалобе руководство. В том случае, если руководитель не в силах решить проблему, ему следует доверить это начальству или третьему, достаточно авторитетному лицу[[37]](#footnote-37).

Особенности управленческого и исполнительского труда, различное правовое положение начальника и подчиненного требуют дифференцированного подхода к моральной оценке личности руководителя и подчиненного. Проведенные в органах внутренних дел исследования показывают, что наиболее значимыми, предпочтительными моральными качествами руководителей являются следующие: требовательность к себе и подчиненным, справедливость, доверие к подчиненным, уважение личного достоинства подчиненного, чувство ответственности за положение дел в подчиненном коллективе, умение владеть собой, тактичность, забота о подчиненных, внимание к их нуждам, проблемам, уверенность себе, настойчивость, твердость, решительность, чуткость, отзывчивость, верность слову, обязательность, общительность, простота в общении, доступность, скромность, самокритичность, жизнерадостность, оптимизм чувство умора.

Кроме того, назывались такие качества руководителя обобщенного, собирательного характера, как человечность, порядочность, гуманность и ряд других (Исследования проводились в 1983-1993 гг. Опрошено около 5000 сотрудников рядового, сержантского, офицерского составов различного служебного положения и различных специальностей в 7 регионах страны, а также среди слушателей Академии МВД СССР и МВШМ МВД РФ)[[38]](#footnote-38).

Людям импонируют руководители с преобладанием названных выше черт, при наличии которых подчиненные нередко прощают своему руководителю некоторые его слабости, относящиеся к качествам иного свойства (знания, ум, профессионально-деловые качества, физические и др.). Не противопоставляя моральные качества иным, следует отметить, что если подчиненные хотят, прежде всего, видеть у своего начальника моральные качества, то руководители на первое место ставят у своих подчиненных деловые, профессиональные качества. Это объясняется, с одной стороны, тем, что у руководителей кроме моральных средств воздействия на подчиненных есть и иные (правовые, материальные), тогда как подчиненный может влиять на своего начальника лишь через посредство нравственных отношений, что предполагает наличие у последнего соответствующих моральных качеств. Однако, чтобы моральные добродетели руководителя могли себя проявить, надо, чтобы и подчиненные обладали необходимыми качествами. Так, например, доверие руководителя к подчиненным может быть только в том случае, если они обладают такими чертами, как добросовестность, ответственность, инициативность. При этих условиях доверие стимулирует развитие данных качеств у подчиненных, окрыляет их. И напротив, мелочная опека, придирчивость сковывают инициативу людей, порождают пассивное выжидание, действия с оглядкой на начальника, развивают у подчиненного такие качества, как угодничество, конформизм, беспринципность и т.п. С другой стороны, начальник выделяет деловые качества подчиненных и потому, что какими бы моральными качествами ни обладали сотрудники, если они профессионально не подготовлены, то они не способны эффективно выполнять служебные задачи, за что и несет, прежде всего, ответственность любой руководитель.

Правила поведения руководителя и степень проявления его моральных качеств находятся в прямой зависимости от поведения и нравственных черт его подчиненных, их ценностной ориентации, обычаев, традиций коллектива, общественного мнения.

Нравственная сторона поведения и деятельности подчиненного характеризуется понятием “этика подчиненного”. Исследования показывают, что наиболее привлекательными качествами подчиненного выступают следующие: дисциплинированность, исполнительность, ответственность, честность, добросовестность, общительность, коллективизм, чувство товарищества, самостоятельность, инициативность, искренность, доверительность, уважение к начальникам и старшим, трудолюбие, старательность, усердие, чувство собственного достоинства[[39]](#footnote-39).

Разумеется, многие качества личности подчиненного должны быть присущи и руководителю. Недаром хорошие руководители обязательно проходят “школу подчинения” – прежде всего в учебных заведениях и на низших командных должностях. Однако значимость и характер проявления этих качеств у руководителя и руководимого далеко не одинаковы. Например, нет таких ситуаций, когда сотрудник имел бы моральное право скрыть от начальника какую-либо служебную информацию. Однако мораль не осуждает руководителя за сохранение в тайне от подчиненных определенной оперативной информации, планов и замыслов старшего начальства. Если чувство собственного достоинства, подчиненного не совместимо главным образом с такими аморальными качествами, как лицемерие, угодничество, зависть, клевета, то чувство собственного достоинства руководителя выступает прежде всего против таких качеств, как грубость, несправедливость, фамильярность, мстительность, малодушие, попустительство[[40]](#footnote-40).

**3. Основные правила поведения руководителя**

Правоохранительная практика нередко ставит руководителя в сложные и достаточно деликатные ситуации, в которых соблюдение правил поведения, рекомендованных этиками и психологами, помогает значительно снизить нервное напряжение и предостеречь от ошибок. Служебные отношения многообразны, поэтому и правил поведения руководителя множество[[41]](#footnote-41).

Нормы этичного поведения руководителя — правила, основанные на знаниях и навыках этики, определяющих уважительное отношение руководителя к своим подчиненным и внешнему окружению.

В своем профессиональном и общечеловеческом поведении руководитель должен являться примером для подчиненных сотрудников (как, впрочем, и для сотрудников других подразделений, с которыми связан вверенный руководителю отдел, а также для внешних деловых партнеров).

Имея в виду личный пример руководитель должен обладать качествами, которые в общем виде можно охарактеризовать следующим образом:

• организатор трудового процесса;

• специалист, компетентный в решении задач вверенного подразделения;

• человек высокой культуры поведения, владеющий знаниями и навыками в области этики деловых отношений[[42]](#footnote-42).

Залогом планомерной и без нежелательных конфликтов работы того или иного подразделения служат способности и желание руководителя выполнять общие функции управления. К ним относятся: планирование, организация, стимулирование, регулирование, контроль.

Неотъемлемой составной частью указанных функций управления является выполнение руководителем задач координационного характера:

• представительской, т.е. функции представления и защиты интересов коллектива перед вышестоящим руководством и внешним окружением;

• мотивационной, т. е. функции проведения в подразделении эффективной мотивационной политики, распределения работ между сотрудниками с учетом их интересов, проявления способности увлечь коллектив решением стоящих перед подразделением проблем и т. п.;

• консультативной, т. е. функции по обеспечению необходимой помощи подчиненным в решении задач, причем эта помощь должна выразиться в конкретных профессиональных консультациях, подкрепленных искренним желанием руководителя содействовать сотрудникам.

Качество исполнения и готовность руководителя к подобным задачам влияют на его официальный рейтинг и неформальный авторитет.

Качественное выполнение указанных общих и координационных функций немыслимо без владения руководителем широкими и основательными знаниями в области своей профессиональной деятельности. Кроме того, для поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе руководителю необходимы юридические знания по трудовым отношениям. Знать их основы, своевременно обращаться к соответствующим справочникам или специалистам-консультантам — важное условие эффективного личного примера руководителя[[43]](#footnote-43).

Перечисленные выше качества характеризуют руководителя как хорошего организатора трудового процесса и компетентного специалиста в своей области. Наличия этих качеств еще недостаточно для того, чтобы руководитель личным примером способствовал предупреждению и преодолению конфликтов и стрессов в коллективе. Ему надлежит соблюсти еще одно условие, связанное с тем, чтобы подчиненные видели в нем человека высокой культуры поведения, владеющего знаниями и навыками в области этики деловых отношений.

Несомненно также, что любой руководитель должен быть до некоторой степени психологом. Это предполагает определенную сумму знаний, на которой основываются навыки поведения руководителя по отношению к подчиненным. Такого рода знания обычно включают представления об основных закономерностях межличностных отношений, проявляющихся в процессе управленческой деятельности.

Руководителю следует знать и понимать, что разные люди — будь то один человек или группа — в разное время могут реагировать совершенно по-разному на одинаковые воздействия, которые выражаются посредством указаний, приказов, просьб, наставлений и т. п. Часто это происходит от того, что руководитель может избрать способ воздействия на сотрудников, не соответствующий их способностям, мотивации и свойствам, а подчиненные выбирают в качестве средств защиты любые способы, которые могут оградить их собственное достоинство и самоуважение.

Другими словами, руководитель должен четко представлять себе, что в сфере управленческой деятельности проявляет себя объективная зависимость восприятия людьми внешних воздействий от различий их социально-психологических характеристик, т. е. мотиваций поведения, способностей и свойств[[44]](#footnote-44).

Следует подчеркнуть, что ущемление чувства собственного достоинства, самоуважения и личного статуса человека — прямой путь к конфликтам и стрессам. Это, в частности, требует, чтобы в ряде случаев руководитель в корректной и ненавязчивой форме давал разъяснения своим сотрудникам по поводу того, что лежит в основе его письменных и устных указаний, наставлений и просьб.

Руководитель должен знать и постоянно помнить о том, что любой человек включен в систему общественных связей и отношений, а потому является их выражением и отражением. Человек меняется в соответствии с законом возрастной асинхронности, т. е. в любой момент времени участник производственного процесса может находиться на разных уровнях интеллектуального, эмоционального, физического, мотивационного и социального состояния и развития. Отсюда следует, что ни одна оценка со стороны руководителя результатов деятельности, профессионального поведения и личностных качеств сотрудников не может быть окончательной, поскольку любой человек находится в развитии, меняет проявления своих способностей и свойств. Окончательность и стереотипность оценок руководителя, игнорирующие психологическую неадекватность отображения человека человеком, как правило, ведут к возникновению напряженной социально-психологической атмосферы.

Культура профессионального поведения руководителя определяется общим уровнем его интеллекта, широтой эрудиции, обширностью интересов, общим уровнем образования и воспитания. Профессиональное поведение руководителя требует от него определенных специфических знаний и навыков, которые во многих случаях позволяют предотвратить возникновение конфликта или стрессовой ситуации во взаимоотношениях с подчиненными сотрудниками. Этика деловых отношений предполагает, что руководитель владеет следующим инструментарием[[45]](#footnote-45).

Во-первых, знание способов профилактики, предупреждения и устранения конфликтов, а также обладание навыками использования указанных способов на практике.

Во-вторых, умение правильно вести деловую беседу. Выполнение руководителем главных требований при проведении беседы с сотрудниками — создание доброжелательной, доверительной обстановки, умение корректно и заинтересованно выслушать собеседника, способность руководителя воспринимать невербальную информацию во время беседы — это прямой путь к его участию в выявлении, предотвращении и разрешении сложных ситуаций, ведущих к ухудшению социально-психологического климата[[46]](#footnote-46).

Ведение беседы требует умения точно, кратко, в этической форме выражать свои мысли и уметь слушать собеседника. Руководителю не следует перебивать подчиненного, проявлять так называемые барские манеры. Но и от подчиненного в свою очередь требуется вести беседу только по существу дела, не расходую зря времени руководителя.

В целом можно сказать, что умение вести деловую беседу обязательно для каждого сотрудника, это является его прямой служебной обязанностью[[47]](#footnote-47).

В-третьих, руководитель должен владеть навыками проведения критического разбора деятельности подчиненных сотрудников. Невыполнение им правил критики, выработанных многолетним опытом общения людей, является распространенной ошибкой, ведущей к обострению отношений в коллективе. Критиковать сотрудников — объективная необходимость в работе любого руководителя. Но при этом он должен показывать личный пример корректного, конструктивного отношения к ситуации, не допускать ущемления личного статуса и чувства собственного достоинства критикуемого сотрудника.

Исходя из этого, руководителю не следует критиковать кого-либо в присутствии третьих лиц, начинать разговор непосредственно с критики, подвергать разбору личные качества, а не действия сотрудника.

В-четвертых, от руководителя требуется умение сочетать деловую активность с полноценным отдыхом, искать удовольствие в работе, вместе с подчиненными радоваться успехам и огорчаться неудачам, снимать психофизиологическое перенапряжение, прерывать положительными эмоциями цепь стрессовых состояний. Обеспечение хорошего отдыха сотрудников, включая рациональное использование свободного времени, поддержание их здоровья, т. е. состояния полного физического, духовного и социального благополучия — предмет первостепенной заботы руководителя. Это поднимает деловой настрой людей, увеличивает их энергию, повышает жизненный тонус и в конечном счете помогает преодолевать напряженность во взаимоотношениях[[48]](#footnote-48).

Не следует упускать из виду, что каждый начальник является в то же время и подчиненным по отношению к вышестоящему руководству. Поэтому ему необходимо знать и соблюдать некоторые основные правила поведения подчиненного. Среди них следует выделить такие, как: уважать начальника, а не угождать ему; быть вежливым, а не льстивым; вести себя с достоинством, но без высокомерия; быть скромным, а не смиренным; проявлять разумную инициативу, но не самовольство; быть правдивым, но тактичным; быть исполнительным, но не подобострастным[[49]](#footnote-49).

Иными словами, подчиненный должен выполнять все требования субординации, но не терять при этом своего достоинства.

Очевидно, что хороший руководитель служит для сотрудников примером высокопрофессионального поведения, плохой, напротив, является наглядным свидетельством того, как не надо руководить. Столь же несомненно, что руководитель участвует в управлении социально-психологическим климатом не только своими профессиональными действиями, но и словом, всем своим обликом, авторитетом, культурой поведения, личным «магнетизмом». Таким образом, нормы и принципы поведения руководителя базируются на основных правилах этики делового общения[[50]](#footnote-50).

**Заключение**

Анализ учебного материала, посвященного профессиональной этике руководителя-сотрудника правоохранительных органов, позвонили понять сущность данного понятия.

При рассмотрении темы было выяснено, что руководитель-сотрудник правоохранительных органов является ключевой фигурой при регулировании нравственных отношений, складывающихся в служебном коллективе как первооснове любой правоохранительной системы. Эффективность и качество выполняемой работы, комфорт делового общения, морально-психологический климат в коллективе зависит от применяемого руководителем стиля руководства: авторитарный- жесткий, догматичный; демократический – стиль, при котором руководитель создает наиболее благоприятные условия для работы подчиненных, но остается строгим, а не жестким руководителем; либеральный – наиболее неэффективный стиль руководства, при котором отсутствует «дистанция» между руководителем и его подчиненными.

Однако, для руководителя использовать преимущества каждого стиля и применять его в зависимости от особенностей ситуации было бы наиболее правильным решением, так как каждый стиль управления имеет свои положительные и отрицательные стороны.

При управлении нравственными отношениями руководитель-сотрудник правоохранительных органов также должен уделять внимание нравственному развитию и совершенствованию своих сотрудников, поддерживать в коллективе здоровый морально-психологический климат, позитивное общественное мнение, свой моральной авторитет, обладать навыками для разрешения конфликтных ситуаций и уметь их предотвращать.

Важным вопросом при рассмотрении личности руководителя-сотрудника правоохранительных органов является этика его взаимоотношений с подчиненными. От руководителя требуется терпимость и внимание к своим подчиненным, проявление теплоты и заботы. Необходимо сформировать демократические отношения между начальником и сотрудниками для создания наиболее работоспособного коллектива. Руководитель должен быть всегда уверен в себе, вежлив, корректен, тактичен, сдержан, требователен, должен уважать чужое достоинство, не выделять никого из сотрудников, относиться ко всем одинаково. Ему должны быть чужды высокомерие, надменность, раздражительность.

Любому руководителю должны быть присущи и многие качества личности подчиненного, а именно дисциплинированность, исполнительность, ответственность, честность, добросовестность, общительность, коллективизм, чувство товарищества, самостоятельность, инициативность, искренность, доверительность, уважение к начальникам и старшим, трудолюбие, старательность, усердие, чувство собственного достоинства.

В своем профессиональном и общечеловеческом поведении руководитель должен соблюдать определенные правила поведения, следование которым способствует созданию психологически комфортной атмосферы в коллективе, способствует упрочению отношений руководителей и подчиненных. Каждый руководитель должен следить за своей речью, уметь адекватно оценивать результаты своей деятельности, уметь признавать свои ошибки, держать себя с людьми ровно, проявлять выдержку, быть простым и доступным в общении, избегать в споре резкостей и оскорбительных выражений, внимательно и благожелательно выслушивать любую критику и любое предложение подчиненных, быть оптимистом и в любой ситуации не терять бодрости духа.

Таким образом, можно сделать вывод, что уровень морального и нравственного воспитания руководителя-сотрудника правоохранительных органов влияет на успешность деятельности вверенного ему коллектива. Отсутствие специальных знаний и навыков в области этики порождает ошибки при управлении личным составом, которые ведут, в свою очередь, к профессиональной напряженности в состоянии сотрудников, формированию негативного морально-психологического климата, снижению эффективности деятельности. Лишь соблюдение принципов и норм профессиональной этики является залогом эффективности деятельности правоохранительных органов.

**Список использованной литературы**

1. Аракелов Ю.С., Джегутанов Б. К., Олейников В. С. Профессиональная этика юриста: ответы на экзаменационные билеты. — СПб.: Питер, 2006, 128 с.

2. Ботавина Р.Н. Этика деловых отношений: Учеб. пособие/ М.: Финансы и статистика, 2003, 206 с.

3. Ермошина М.А. СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ// <http://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-aspekty-professionalnoy-etiki-sotrudnikov-organov-vnutrennih-del>

4. Основы менеджмента: учеб. пособие/ Н.И. Кабушкин. – 11-е изд., испр. – М.: Новое издание, 2009, 336 с.

5. Профессиональная этика и служебный этикет: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Правоохранительная деятельность» / под. Ред. В.Я. Кикотя. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2012, 559 с.

6. Психология и этика делового общения: Учебник для вузов /Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. — 4-е изд., перераб. И доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005, 415 с.

7. Саранчин Ю. К. Профессиональная этика сотрудников органов внутренних дел: Курс лекций. – Екатеринбург: Изд-во Уральского юридического института МВД России, 2001, 174 с.

8. Этика сотрудников правоохранительных органов: Учебник под ред. Г.В. Дубова. – М.: Издательство «Щит-М», 2004, 524 с.

9. Этика деловых отношений: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2006, 368 с.

1. Ермошина М.А. СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ// http://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-aspekty-professionalnoy-etiki-sotrudnikov-organov-vnutrennih-del [↑](#footnote-ref-1)
2. Этика сотрудников правоохранительных органов: Учебник под ред. Г.В. Дубова. – М.: Издательство «Щит-М», 2004, С. 241. [↑](#footnote-ref-2)
3. Этика деловых отношений: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2006, С. 65. [↑](#footnote-ref-3)
4. Этика сотрудников правоохранительных органов: Учебник под ред. Г.В. Дубова. – М.: Издательство «Щит-М», 2004, С. 241. [↑](#footnote-ref-4)
5. Этика сотрудников правоохранительных органов: Учебник под ред. Г.В. Дубова. – М.: Издательство «Щит-М», 2004, С. 242. [↑](#footnote-ref-5)
6. См. там же С. 248. [↑](#footnote-ref-6)
7. Этика сотрудников правоохранительных органов: Учебник под ред. Г.В. Дубова. – М.: Издательство «Щит-М», 2004, С. 254. [↑](#footnote-ref-7)
8. См. там же С. 265. [↑](#footnote-ref-8)
9. См. там же С. 266. [↑](#footnote-ref-9)
10. Психология и этика делового общения: Учебник для вузов /Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. — 4-е изд., перераб. И доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005, С. 234. [↑](#footnote-ref-10)
11. Основы менеджмента: учеб. пособие/ Н.И. Кабушкин. – 11-е изд., испр. – М.: Новое издание, 2009, С. 113. [↑](#footnote-ref-11)
12. Психология и этика делового общения: Учебник для вузов /Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. — 4-е изд., перераб. И доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005, С. 234. [↑](#footnote-ref-12)
13. Основы менеджмента: учеб. пособие/ Н.И. Кабушкин. – 11-е изд., испр. – М.: Новое издание, 2009, С. 243. [↑](#footnote-ref-13)
14. Основы менеджмента: учеб. пособие/ Н.И. Кабушкин. – 11-е изд., испр. – М.: Новое издание, 2009, С. 244. [↑](#footnote-ref-14)
15. Психология и этика делового общения: Учебник для вузов /Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. — 4-е изд., перераб. И доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005, С. 235. [↑](#footnote-ref-15)
16. Профессиональная этика и служебный этикет: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Правоохранительная деятельность»/ под. Ред. В.Я. Кикотя. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2012, С. 285. [↑](#footnote-ref-16)
17. Основы менеджмента: учеб. пособие/ Н.И. Кабушкин. – 11-е изд., испр. – М.: Новое издание, 2009, С. 244. [↑](#footnote-ref-17)
18. Психология и этика делового общения: Учебник для вузов /Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. — 4-е изд., перераб. И доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005, С. 235. [↑](#footnote-ref-18)
19. Профессиональная этика и служебный этикет: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Правоохранительная деятельность»/ под. Ред. В.Я. Кикотя. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2012, С. 285. [↑](#footnote-ref-19)
20. Основы менеджмента: учеб. пособие/ Н.И. Кабушкин. – 11-е изд., испр. – М.: Новое издание, 2009, С. 245. [↑](#footnote-ref-20)
21. См. там же С. 246. [↑](#footnote-ref-21)
22. См. там же С. 247. [↑](#footnote-ref-22)
23. Профессиональная этика и служебный этикет: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Правоохранительная деятельность»/ под. Ред. В.Я. Кикотя. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2012, С. 285. [↑](#footnote-ref-23)
24. Профессиональная этика и служебный этикет: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Правоохранительная деятельность»/ под. Ред. В.Я. Кикотя. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2012, С. 286. [↑](#footnote-ref-24)
25. Этика деловых отношений: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2006, С. 81. [↑](#footnote-ref-25)
26. См. там же С. 82. [↑](#footnote-ref-26)
27. Основы менеджмента: учеб. пособие/ Н.И. Кабушкин. – 11-е изд., испр. – М.: Новое издание, 2009, С. 115. [↑](#footnote-ref-27)
28. Саранчин Ю. К. Профессиональная этика сотрудников органов внутренних дел: Курс лекций. – Екатеринбург: Изд-во Уральского юридического института МВД России, 2001, С. 126. [↑](#footnote-ref-28)
29. Аракелов Ю. С., Джегутанов Б. К., Олейников В. С. Профессиональная этика юриста: ответы на экзаменационные билеты. — СПб.: Питер, 2006, C. 101. [↑](#footnote-ref-29)
30. Этика сотрудников правоохранительных органов: Учебник под ред. Г.В. Дубова. – М.: Издательство «Щит-М», 2004, С. 283. [↑](#footnote-ref-30)
31. Саранчин Ю. К. Профессиональная этика сотрудников органов внутренних дел: Курс лекций. – Екатеринбург: Изд-во Уральского юридического института МВД России, 2001, С. 128. [↑](#footnote-ref-31)
32. Этика сотрудников правоохранительных органов: Учебник под ред. Г.В. Дубова. – М.: Издательство «Щит-М», 2004, С. 285. [↑](#footnote-ref-32)
33. Саранчин Ю. К. Профессиональная этика сотрудников органов внутренних дел: Курс лекций. – Екатеринбург: Изд-во Уральского юридического института МВД России, 2001, С. 128. [↑](#footnote-ref-33)
34. Этика сотрудников правоохранительных органов: Учебник под ред. Г.В. Дубова. – М.: Издательство «Щит-М», 2004, С. 285. [↑](#footnote-ref-34)
35. Психология и этика делового общения: Учебник для вузов /Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. — 4-е изд., перераб. И доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005, С. 248. [↑](#footnote-ref-35)
36. Этика сотрудников правоохранительных органов: Учебник под ред. Г.В. Дубова. – М.: Издательство «Щит-М», 2004, С. 286. [↑](#footnote-ref-36)
37. Психология и этика делового общения: Учебник для вузов /Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. — 4-е изд., перераб. И доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005, С. 249. [↑](#footnote-ref-37)
38. Этика сотрудников правоохранительных органов: Учебник под ред. Г.В. Дубова. – М.: Издательство «Щит-М», 2004, С. 288. [↑](#footnote-ref-38)
39. Этика сотрудников правоохранительных органов: Учебник под ред. Г.В. Дубова. – М.: Издательство «Щит-М», 2004, С. 289. [↑](#footnote-ref-39)
40. Этика сотрудников правоохранительных органов: Учебник под ред. Г.В. Дубова. – М.: Издательство «Щит-М», 2004, С. 290. [↑](#footnote-ref-40)
41. Этика сотрудников правоохранительных органов: Учебник под ред. Г.В. Дубова. – М.: Издательство «Щит-М», 2004, С. 291. [↑](#footnote-ref-41)
42. Этика деловых отношений: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2006, С. 72. [↑](#footnote-ref-42)
43. Этика деловых отношений: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2006, С. 73. [↑](#footnote-ref-43)
44. Этика деловых отношений: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2006, С. 74. [↑](#footnote-ref-44)
45. Этика деловых отношений: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2006, С. 75. [↑](#footnote-ref-45)
46. Этика деловых отношений: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2006, С. 75. [↑](#footnote-ref-46)
47. Ботавина Р.Н. Этика деловых отношений: Учеб. пособие/ М.: Финансы и статистика, 2003, С. 139. [↑](#footnote-ref-47)
48. Этика деловых отношений: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2006, С. 75. [↑](#footnote-ref-48)
49. Этика сотрудников правоохранительных органов: Учебник под ред. Г.В. Дубова. – М.: Издательство «Щит-М», 2004, С. 294. [↑](#footnote-ref-49)
50. Этика деловых отношений: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2006, С. 76. [↑](#footnote-ref-50)