

## ПОВЫШЕНИЕ РОЛИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОВД КАК ОРГАНИЗАТОРА ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ

*В данной статье рассматриваются деятельность руководителей кадровых аппаратов и их роль в воспитательной работе ОВД. Проблема воспитания личного состава рассматривается как важнейший резерв повышения эффективности оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел.*

**Ключевые слова:** воспитательная работа, органы внутренних дел, моральный дух, морально-психологический климат, организации обучения.

S.S. Kozlov

## ENHANCING THE ROLE AND RESPONSIBILITY OF ATS AS AN ORGANIZER OF EDUCATIONAL WORK WITH THE STAFF

*This article describes the activities of heads of personnel offices and their role in the educational work of ATS. The problem of education of personnel is seen as an important reserve for increasing the efficiency of the operational activities of internal affairs.*

**Keywords:** educational work, police, morale, morale, training

Одной из закономерностей управленческой деятельности руководящих кадров является то, что ее эффективность тем успешнее, чем более близки цели управляющей и управляемой системы [1, с. 11]. Для руководящих кадров ОВД это означает необходимость воспитательными мерами достигать единого понимания начальниками и подчиненными целей, общественной значимости их деятельности, строгого соблюдения законности. Задачи системы воспитательной работы УВД, ГОРОВД, конечно, шире, чем только формирование единых взглядов на управленческие отношения. Здесь и воспитание отношения к закону, Конституции, служебному долгу, защите интересов граждан, борьбе с преступностью, и формирование правовой и нравственной культуры – всех духовных качеств профессионала.

Сегодня проблема воспитания личного состава рассматривается как важнейший резерв повышения эффективности оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел. Несмотря на многие меры, принятые руководством министерства, пока не удалось улучшить качественный состав кадров, снизить их текучесть, укрепить служебную дисциплину и законность.

<sup>1</sup> Кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры административного права и АСД ОВД ДВЮИ МВД РФ.

Автор определяет конкретные пути, формы и методы, приоритеты воспитательной работы с кадрами в современных условиях, дает ответ на вопрос, как повысить роль руководящих кадров в обеспечении эффективности воспитания, его влияния на дисциплину, исполнительность, организованность, «моральный дух», от состояния которого зависит преодоление многих негативных явлений в поведении и деятельности сотрудников. Здесь же определены цели и задачи совершенствования воспитательной работы с кадрами в свете положений Концепции развития органов внутренних дел и внутренних войск, а также Концепции кадровой политики Министерства внутренних дел Российской Федерации. Управление деятельностью горрайоргана невозможно без единства цели, единого понимания решения, замысла, конечного результата, без единства воли, сознательного подчинения начальнику, несущему персональную ответственность за работу ГОРОВД.

Необходимость реализации единства воли выражается в единоначалии, наличии властных полномочий, в принятии решений, постановке задач подчиненным, обязательности организации и мобилизации всего личного состава на их выполнение, объективно определяет ключевую роль руководителя ГОРОВД как в организаторской, так и воспитательной работе.

Как организатор воспитательной работы с подчиненными, начальник горрайоргана обязан обеспечить: 1) постановку задач руководителям служб и подразделений по организации и содержанию, конкретным целевым направлениям их деятельности как воспитателей подчиненных; 2) руководство и контроль за индивидуальной воспитательной работой и дисциплинарной практикой начальников служб и подразделений горрайорганов внутренних дел; 3) личное участие в индивидуальной работе с подчиненными, в проведении лекций, докладов бесед, информации и инструктажей; 4) создание здорового морально-психологического климата в коллективе, проявление заботы о кадрах, их социальной и правовой защите; 5) деловое и творческое взаимодействие с администрацией города и района, с общественными организациями и органами общественного самоуправления в деле воспитания всех категорий кадров, совместную работу наставников по осуществлению воспитательных мероприятий с молодыми сотрудниками; 6) воздействие на людей позитивной силой личного примера и нравственного авторитета, практический показ эффективности новых форм и методов проведения воспитательной работы с подчиненными; 7) обучение подчиненных ему руководителей формам и методам воспитания личного состава, разумному сочетанию морального, материального стимулирования и воспитательного воздействия; методике изучения и формирования профессионально-нравственных качеств сотрудников, анализу морального состояния служебных коллективов.

Важно определить единую позицию, конкретные пути, формы и методы, приоритеты воспитательной работы с кадрами в современных условиях.

Во-первых, надо дать четкий ответ на вопрос: как повысить роль руководящих кадров в обеспечении эффективности воспитания, его влияния на дисциплину, исполнительность, организованность, на тот самый «моральный дух», от состояния которого зависит преодоление многих негативных явлений в поведении и деятельности сотрудников.

Во-вторых, определить цели и задачи совершенствования работы с кадрами на современном этапе.

Создавая такую систему, предстоит решить, как минимум, две задачи. Первая – четко осознать реальную перспективу и отрешиться от мысли, что только при помощи материального стимулирования и правильного подбора кадров получим искомый результат. Жизнь показывает, что идеальных людей в природе нет, а экономи-

ческие ресурсы всегда ограничены. Поэтому качество нового пополнения кадров даже при хорошем отборе не может быть достигнуто без высокого уровня их последующей подготовки, обучения и профессионального воспитания.

Вторая – повседневная работа с имеющимся кадровым составом, который сегодня выполняет большой объем сложных оперативно-служебных задач. Причем следует критически оценить, во что обходится недооценка этого аспекта управления со стороны руководителей всех уровней.

**Главный критерий воспитательной работы** – моральное состояние людей, их мнения, оценки, настроения, нацеленность на качественную служебную деятельность. За правильными настроениями (мотивами) следуют действия. Как вы сейчас?

Если руководитель пускает работу с людьми (информирование, воспитание) на самотек, то кто же проводит ее среди его подчиненных? Неформальный лидер, пьяница, коррупционер, самый незрелый и недисциплинированный сотрудник? Хочет ли этого начальник РОВД, службы, подразделения? А если не хочет, то что он должен делать?

Ответ есть. Должна быть **система** работы с людьми, четкая ответственность за свои кадры, их обучение, воспитание, морально-психологическую подготовку.

Во главе этой **системы** – начальники УВД, ГОРОВД и т.д. В то же время, должность «заместитель начальника УВД, ГОРОВД по кадрам» означает одновременно заместитель по воспитательной работе с подчиненными (своими и начальника). Сегодня это вопрос номер один.

Необходимо конкретно определить пути, формы и методы, приоритеты воспитательной работы с кадрами в современных условиях.

Руководителям органов внутренних дел, командирам частей и подразделений внутренних войск при проведении воспитательной работы с личным составом в особых условиях необходимо постоянно учитывать его моральное и психологическое состояние, нравственное сознание и умонастроения на основе глубокого и всестороннего изучения материальных и духовных запросов, позитивных и негативных мнений, преобладающих среди подчиненных.

Первоначальной задачей должны стать вопросы организации обучения руководителей органов и подразделений внутренних дел теории и практике воспитания подчиненных, изучения ими основ педагогики и психологии, умения правильно организовать труд личного состава, осуществлять контроль за его деятельностью, разумно сочетать меры поощрения и взыскания.

И в первую очередь необходимо «поставить на ноги» вновь назначенных руководителей низшего и среднего звена, дать им основы психологии управления, методики работы с людьми.

Второй важной задачей должно стать повышение результативности оперативно-служебной деятельности, укрепление дисциплины сотрудников, законности их деятельности.

А чтобы достигнуть этого, необходимо тесное взаимодействие кадрового, воспитательно-го аппарата с отраслевыми службами и в первую очередь с теми из них, кто непосредственно охраняет правопорядок и борется с преступностью.

Таким образом, автор формулирует в обобщенном виде наиболее предпочтительную систему действий начальника горрайлиноргана в соответствии с его ролью организатора управления, ориентированного на научно обоснованные критерии эффективности воспитательной работы, за которую он несет ответственность в подчиненном ему коллективе сотрудников ОВД.

#### **Литература**

1. Малков, В.Д., Веселый, В.З. Теория социального управления : предмет, система и задачи курса «Управление органами внутренних дел». – М. : Академия МВД СССР, 1987.