

УДК 340.12
ББК 67.0

Ринат Ишбульдинович ГАДЕЛЬШИН,
старший преподаватель кафедры уголовного процесса
третьего факультета Института повышения квалификации
Академии Следственного комитета Российской Федерации
(с дислокацией в г. Новосибирске)
E-mail: rinatg@ngs.ru

Научная специальность: 12.00.01 — Теория и история права и государства;
история правовых учений

ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА КАК ЭЛЕМЕНТ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Citation-индекс в электронной библиотеке НИИОН

Аннотация. В статье рассматривается проблема правовой культуры как одного из элементов национальной безопасности, делается акцент на формировании правовой культуры методами психологии и педагогики, главной функцией которых является положительное моральное состояние в коллективе.

Ключевые слова: национальная безопасность, правовая культура, приемы, методы, правоохранительные органы

Annotation. The problem of the legal culture as one of the elements of national security, focuses on the formation of the legal culture of the methods of psychology and pedagogy, the main function of which is positive morale in the team

Key words: security, security policy, the scope and direction of security, the security theory, personality, society and the state

В настоящее время противодействие экстремизму как идеологии нетерпимости, возбуждения ненависти либо вражды, унижения достоинства человека либо группы лиц по признакам расы, национальности, языка, происхождения, отношения к религии, а равно принадлежности к какой-либо социальной группе является важнейшим направлением обеспечения национальной безопасности Российской Федерации.

В Стратегии национальной безопасности Российской Федерации под безопасностью понимается безопасность личности, общества и государства от внешних и внутренних угроз во всех сферах жизнедеятельности¹.

Итак, цель формирования правовой культуры, конкретизированная в задачах, другие компоненты системы разъяснительной рабо-

ты (направления, методы, приемы и формы) составляют ее содержание.

Именно поэтому вопрос применения единого подхода к формированию правовой культуры сегодня, как никогда, является актуальным.

Решению этой задачи в определенной мере может способствовать организация правовой культуры, призванной целенаправленно формировать и развивать у сотрудников Следственного комитета РФ такие профессиональные качества, как активная жизненная позиция, идейная убежденность, осознание повышенной ответственности за безупречное выполнение служебного долга, а в целом — высоконравственные качества человека и гражданина. Именно поэтому профессиональная подготовка не должна исчерпываться только узкоспециализированным правовым обучением, а предполагает нравственное и правовое воспитание, ориентированное на

¹ Указ Президента РФ от 12 мая 2009 г. № 537 (ред. от 1 июля 2014 г.) «О стратегии национальной безопасности Российской Федерации» // СЗ РФ. 2009. № 20. Ст. 2444.

формирование общей и профессиональной культуры кадров².

Важнейшими компонентами системы правовой культуры являются методы, приемы и формы.

Под методами в данном случае понимаются способы организации воздействия руководителей подразделений, направленные на достижение целей и задач правовой культуры, а также на активизацию деятельности в служебной сфере.

Как показывает практика, наиболее эффективными являются следующие методы: убеждение, оценка, организация поведения и коррекция поведения (стимулирование и торможение) и др.

Каждый метод охватывает различные педагогические приемы. Например, служебная деятельность сотрудников, состояние дисциплины и законности среди них регулярно должны оцениваться, должны подводиться соответствующие итоги. Подобная оценка может быть важным элементом формирования правовой культуры. Для того чтобы она была реальной, организатор процесса формирования должен осуществлять постоянный контроль за дисциплиной и законностью, в необходимых случаях стимулировать или критиковать за допущенные нарушения. При этом он дает характеристику их поведения. Нарушение дисциплины, неправильное поведение влечет наказание (метод — организация поведения: торможение) и, наоборот, достойное поведение, стабильная дисциплина должны поощряться (метод — организация поведения: стимулирование)³.

В качестве примера можно назвать некоторые приемы формирования правовой культуры.

При методе убеждения используются приемы: объяснение, изложение, предупреждение, наставление, внушение, пример и др.

Метод организации поведения предполагает следующие приемы: требование, показ, инструктаж, поручение, упражнение и др. Такой метод, как коррекция поведения, подразделяется на два противоположных вида — стимулирование и торможение. Первое включает в себя следующие приемы: одобрение, похвалу, доверие, поощрение, благодарность; второе — внушение, порицание, осуждение, взыскание, предупреждение, наказание⁴.

Эффективность применения методов и приемов формирования правовой культуры во многом зависит от разнообразия и совершенствования форм их использования.

Формы — основные способы объединения и организации сотрудников для реализации соответствующего воздействия. Их можно разделить на две группы: (1) формы, отличающиеся по степени дифференциации: коллективные, групповые, индивидуальные, саморазвитие; (2) формы, отличающиеся по способу и средствам реализации: устные (беседы, лекции, диспуты и т.д.).

Руководители подразделений и специалисты по работе с кадрами должны понимать, что правовая культура сотрудников формируется не только идеологией и практикой службы, нормативно-методическими разработками Следственного комитета РФ и прочими факторами внутриведомственного масштаба, но и всем обществом в целом.

В организации работы по формированию правовой культуры большая роль принадлежит руководителям, службам собственной безопасности, инспекциям по личному составу.

Каждый руководитель подразделения должен нести персональную ответственность за моральное состояние подчиненных, за их профессиональную подготовленность и за обеспечение законности в работе личного состава.

² Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2014. С. 67.

³ Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг: Учеб. пособие. М.: МПСИ, 2011. С. 87.

⁴ Пряжников Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения. М.: МГППИ, 2009. С. 98.