

О. Н. Миронкина

*Санкт-Петербургского университета МВД России
Российская Федерация, 198206, Санкт-Петербург, ул. Лётчика Пилютова, д. 1
ORCID: 0000-0002-2881-5012. E-mail: madam.oksana-79@yandex.ru*

Комплексный подход к формированию антикоррупционного поведения сотрудников ОВД в системе повышения квалификации

Аннотация: В статье рассматриваются методы обучения в группах повышения квалификации, формируемых из числа сотрудников кадровых подразделений системы МВД России, предполагающие применение антикоррупционного просвещения на разных этапах профессиональной деятельности. Описывается комплексный подход к формированию антикоррупционного поведения, позволяющий использовать разнообразные формы обучения сотрудников ОВД в их взаимосвязи. Показана результативность такого подхода в системе повышения квалификации. Комплексный подход позволяет в процессе обучения уделять внимание запросам и затруднениям в сфере профилактики коррупции без затрат времени на базовую учебную информацию. Рассматривается несколько этапов в организации и содержании обучения. Каждый из них соответствует разным стадиям профессионального становления специалистов кадровых подразделений органов внутренних дел, подробно описан и направлен на отдельную аудиторию, имеет свою ценность. Представлены возможности антикоррупционного просвещения начиная с отбора кадров для службы в органах внутренних дел и заканчивая подготовкой к увольнению. Проанализированы осуществляемые в настоящее время антикоррупционные обучающие мероприятия, определены способы интенсификации каждого из них и возможности лаконичного включения в разработанный комплекс содержания и форм. Предлагаемый подход может использоваться для большинства категорий должностей, не ограничиваясь только кадровыми подразделениями. Кроме того, разработанный методический материал после рассмотрения на курсах повышения квалификации может быть использован обучающимися в процессе своей служебной деятельности на местах.

Ключевые слова: интенсификация обучения, повышение квалификации, формирование антикоррупционного поведения, кадровые подразделения, учебный материал, образовательные организации, обучающиеся.

Для цитирования: Миронкина О. Н. Комплексный подход к формированию антикоррупционного поведения сотрудников ОВД в системе повышения квалификации // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2020. – № 3 (87). – С. 210–217. DOI: 10.35750/2071-8284-2020-3-210-217.

Oksana N. Mironkina

*Saint-Petersburg University of the MIA of Russia
1, Letchika Pilyutova str., Saint-Petersburg, 198206, Russian Federation
ORCID: 0000-0002-2881-5012. E-mail: madam.oksana-79@yandex.ru*

A comprehensive approach to the formation of anti-corruption behavior of the internal affairs bodies employees in the professional development system

Annotation: Methods of training in advanced training groups formed from the staff of personnel divisions of the MIA of Russia, which involve the use of anti-corruption education at different stages of professional activity are discussed in the article. A comprehensive approach to the formation of anti-corruption behavior, which allows using various forms of training of police officers in their relation is described. The effectiveness of this approach in the system of professional development was shown. A comprehensive approach allows the training process to pay attention to the needs and difficulties in the field of corruption prevention without spending time on basic training information. Several stages in the organization and content of training are considered. Each of them corresponds to different stages of professional development of specialists of personnel divisions of internal affairs bodies. Described in detail every stage is aimed at a separate audience and has its own value. The possibilities of anti-corruption education are presented, starting

with the selection of personnel for service in the internal affairs bodies and ending with the preparation for dismissal. The anti-corruption educational activities carried out at the present time are analyzed. Methods of intensifying each of them and the possibilities of optimal inclusion in the developed complex of content and forms are determined. The proposed approach can be used for majority posts. It is not limited to human resources units. In addition, the developed methodological material can be used by students in the course of their professional activities in the field after studying at advanced training courses.

Keywords: intensification of training, advanced training, the formation of anti-corruption behavior, personnel departments, educational material, educational organizations, students.

For citation: Mironkina O. N. A comprehensive approach to the formation of anti-corruption behavior of the internal affairs bodies employees in the professional development system // Vestnik of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. – 2020. – № 3 (87). – P. 210–217. DOI: 10.35750/2071-8284-2020-3-210-217.

Формирование антикоррупционного поведения на государственной службе – крайне актуальная тема в современной России. Это связано с тем, что коррупция по-прежнему вызывает в российском обществе тревогу как явление, препятствующее проведению социальных преобразований в государстве, экономическому развитию, вызывающее недоверие к государственным институтам. Государством коррупция рассматривается как одна из угроз безопасности Российской Федерации¹. В целях снижения коррупции наше государство разработало и развивает систему профилактических мер, включающих повышение качества профессиональной подготовки специалистов в сфере противодействия коррупции и совершенствование работы подразделений кадровых служб федеральных органов исполнительной власти (к ним относятся и органы внутренних дел, далее – ОВД). Они осуществляются прежде всего в рамках курсов повышения квалификации и позволяют усилить результативность внедряемых на всех уровнях государственной власти мероприятий по профилактике коррупции.

Вопросы профилактики коррупции вызывают необходимость искать способы интенсификации обучения в короткие сроки повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений ОВД. Актуальность методического обеспечения связана с тем, что профилактика, заключающаяся в выявлении и последующем устранении причин коррупции, – сложный, многоуровневый процесс. Даже наличие высшего образования и многолетний опыт работы не всегда позволяют преодолеть возникающие в этой деятельности трудности. Это обусловлено несколькими причинами. Во-первых, нормативно оформленное, это направление деятельности государственных органов развивается всего 12 лет. В декабре 2008 года в России принят Федеральный закон «О противодействии коррупции»², который позволил

структурировать работу в области профилактики коррупции, сформулировать систему антикоррупционных требований к государственным и муниципальным служащим и дал толчок развитию всего антикоррупционного законодательства страны. Однако любой закон не может учесть множество практических вопросов, которые должны регулироваться подзаконными актами. Это необходимо для того, чтобы избежать таких недостатков, как неполнота, неточность, противоречивость нормативных правовых актов.

Следует отметить, что антикоррупционному законодательству, как правило, присущи сложность, неясность и запутанность формулировок. Это является второй причиной возникающих затруднений. В-третьих, затруднения обосновываются тем, что задачи по противодействию коррупции охватывают все уровни государственных структур и организаций. В-четвертых, тем, что профилактические меры прежде всего направлены на формирование антикоррупционного поведения граждан в целом и сотрудников ОВД в частности. Регулирование и особенно коррекция поведения людей – дело непростое. Его нельзя осуществить каким-то одним способом или в какой-то определенный момент. Любой стиль поведения формируется у человека в течение длительного времени. На этот процесс влияют многие факторы, события, наличие образцов для подражания и тому подобное. Это многоэтапный процесс. На формирование социально значимого поведения людей влияет знание алгоритмов действий и жёстко установленные требования, в том числе правовых.

Перечисленное объясняет необходимость разработки в группах повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений ОВД конкретных методических путей формирования антикоррупционного поведения.

Вопросы интенсификации обучения могут рассматриваться не только в рамках отведённого учебного периода, но и более широко. Речь идёт об использовании всех возможностей, имеющихся в системе МВД России. Они позволяют:

- повысить уровень осведомлённости сотрудников ОВД в сфере профилактики коррупции ещё до направления на повышение квалификации;
- сформировать профессиональные компетенции в рамках ведомственного среднего профессионального и высшего образования;

¹ Об утверждении формы справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации : Указ Президента РФ от 23 июня 2014 г. № 460 // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 26. – Ч. II. – Ст. 3520.

² О противодействии коррупции : Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ.

– поддержать уровень квалификации указанной категории сотрудников и осведомлённости о требованиях антикоррупционного законодательства.

Не стоит забывать и о служебной подготовке, имеющей важное значение для непрерывного обучения сотрудников и формирования у них базовых знаний в области профилактики коррупции.

Вопросы формирования антикоррупционного поведения сотрудников органов государственной власти в целом и органов внутренних дел в частности в современной научной литературе исследуют многие авторы. Так, формирование антикоррупционного поведения курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России как важную составляющую профессиональной подготовки описывают И. М. Лебеденко и С. В. Баринов [6]. Об основных направлениях антикоррупционного воспитания сотрудников органов внутренних дел пишет Я. Л. Алиев, указывая на необходимость применения комплекса мероприятий [1]. О необходимости формирования системности антикоррупционного образования говорит В. Е. Шорохов и делает важные выводы о том, что «кроме общей просветительской работы, важно проводить информационные и учебные мероприятия специфического содержания для определённых целевых аудиторий, таких как представители малого и среднего бизнеса или СМИ, учащиеся и студенты, депутаты различных уровней, работники сфер образования, здравоохранения и тому подобное. Такие меры должны соответствовать особенностям коррупционных проявлений в той или иной отрасли и способствовать формированию антикоррупционной культуры конкретных социальных групп» [13, с. 75].

О важности осуществления первоначальной антикоррупционной подготовки государственных служащих в начале их службы, в том числе в образовательных организациях, говорят М. В. Шедий [12], Л. Р. Хайрутдинова [11], А. В. Медведев и В. А. Маняхина [7]. При этом не имеет значения направленность специальности служащего, поскольку антикоррупционная политика государства распространена на все слои общества и виды государственной деятельности. Программы по формированию антикоррупционного поведения могут быть стандартизированы, но должны учитывать функциональные задачи каждого конкретного ведомства и учреждения, быть отдельным курсом или входить в соответствующие дисциплины отдельными темами (модулями).

О. Н. Журавлёва разрабатывала модель анализа эффективности антикоррупционного образования и формирования правосознания и правовой культуры обучающихся общеобразовательных школ, которая также может быть использована другими образовательными организациями любого уровня [2].

Мировой опыт антикоррупционного образования и воспитания исследуют И. В. Кичева и Л. О. Бродзели [4; 5], рассматривая в своих трудах образовательные программы и проекты разных стран. При этом они сопоставляют наличие таких программ с изменением положения страны в мировых антикоррупционных рейтингах. Проведён-

ные исследования показывают, что в каждой стране, где имеют место определённые успехи в борьбе с коррупционными проявлениями, реализовывались комплексные образовательные и воспитательные подходы к формированию антикоррупционного поведения, в том числе в высшей школе.

Наиболее значимыми представляются научные труды директора НИИ противодействия коррупции П. А. Кабанова, доктора юридических наук, профессора, являющегося членом рабочей группы президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции. Многие из его трудов посвящены антикоррупционному просвещению и могут быть использованы преподавателями в качестве источника учебных материалов, содержащих разъяснения антикоррупционного законодательства и алгоритмов действий должностных лиц. Он предложил новую редакцию научной и правовой категории «правовое просвещение», научную правовую дефиницию «виктимологическое антикоррупционное консультирование», рассматривая её как одну из основных форм антикоррупционного просвещения. Кроме того, им выявлено, «что правотворческие органы вкладывают разную смысловую нагрузку в предлагаемые ими термины и словосочетания, связанные с организацией и осуществлением антикоррупционного просвещения» [3, с. 43]. Как видно из его исследования, органы публичной власти, используя различные словосочетания на основе понятия «просвещение», не разъясняют их содержания. Кабанов называет основными элементами антикоррупционного просвещения:

- а) цели и задачи антикоррупционного просвещения;
- б) субъекты антикоррупционного просвещения;
- в) объекты антикоррупционного просвещения;
- г) средства антикоррупционного просвещения.

Рассмотрев каждый из этих элементов, автор предлагает определение антикоррупционного просвещения как «систему распространения субъектами государственной политики противодействия коррупции достоверной информации любым способом, в любой форме с использованием любых коммуникативных средств в отношении неопределённого круга лиц, направленную на формирование в обществе антикоррупционного мировоззрения, антикоррупционного поведения, антикоррупционного сознания и антикоррупционной культуры» [3, с. 49]. При этом в качестве субъектов он называет и педагогических работников, в качестве объектов антикоррупционного просвещения – обучающихся, государственных служащих. Естественно, что в условиях социальной важности данной проблемы образовательные организации также осуществляют антикоррупционное просвещение.

Одной из функций кадровых подразделений ОВД является просвещение в рамках выполнения задачи по формированию антикоррупци-

онного поведения. Это установлено Типовым положением о подразделении по профилактике коррупционных и иных правонарушений³.

Целью нашего исследования стала интенсификация обучения сотрудников кадровых подразделений ОВД с помощью разработки комплекса методов формирования антикоррупционного поведения. Данный комплекс строится на основе требований антикоррупционного законодательства, а также позволяет интенсифицировать обучение сотрудников кадровых подразделений на этапе повышения квалификации с учётом их первоначальной подготовленности.

Сформулированы следующие задачи разработки данного комплекса:

- изучение российского законодательства о требованиях к сотрудникам ОВД в области антикоррупционного поведения; об уведомлении кандидатов на службу в ОВД об антикоррупционных ограничениях, запретах и обязанностях; о наступлении ответственности за невыполнение требований антикоррупционного поведения;

- изучение программ обучения в образовательных организациях МВД России и рабочих программ дисциплин на предмет наличия курсов и учебного материала, позволяющих осуществлять антикоррупционное просвещение в разных формах обучения;

- проработка различных аспектов работы органов внутренних дел с личным составом в области формирования антикоррупционного поведения и выполнения антикоррупционных требований законодательства в подразделениях;

- определение методов антикоррупционного просвещения в территориальных органах МВД России и в образовательных организациях МВД России.

Исходя из требований российского законодательства, можно сформулировать несколько этапов формирования антикоррупционного поведения на разных стадиях профессионального становления сотрудников кадровых подразделений ОВД. Стоит отметить, что данные этапы могут рассматриваться и по отношению к другим подразделениям ОВД.

Первый этап – работа с кандидатами на службу (работу) в ОВД; второй этап – работа с абитуриентами образовательных организаций МВД России и стажёрами по должности сотрудника ОВД; третий этап – работа с действующими сотрудниками; четвертый этап – работа с гражданами, уволенными со службы в ОВД. Каждый этап имеет свои особенности и проблемы в области формирования антикоррупционного поведения.

На первом этапе, который можно назвать ознакомительным, происходит работа по отбору кандидатов на службу в ОВД и их оформление. При этом одни из них планируются к назначению в подразделения территориальных органов МВД России, а другие – к направлению на очное обучение в образовательные организации МВД России.

Закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской

Федерации»⁴ предусматривает, что гражданин, поступающий на службу в ОВД, и сотрудник при заключении контракта обязуются соблюдать ограничения и запреты, связанные со службой в органах внутренних дел. Однако примерная форма контракта не описывает именно антикоррупционные обязанности, а лишь делает ссылку на ст. 14 указанного закона, где перечисляется только их часть. Как показывает практика, лишь единицы руководителей и сотрудников кадровых подразделений в беседе с кандидатами перечисляют хотя бы некоторые из запретов и обязанностей, сосредоточиваясь на других аспектах службы. Это приводит к неосведомленности граждан при принятии ими решения о поступлении на службу. Они теряют возможность сделать осознанный выбор профессии и настроиться на необходимые этические и юридические требования к служебному поведению. При этом сотрудники, проводящие беседу, сами не всегда в достаточной степени осведомлены о требованиях антикоррупционного законодательства. Оказать помощь в антикоррупционном просвещении на данном этапе может брошюра для поступающего на службу в ОВД, простая для восприятия. Ознакомление с ней кандидата должно происходить на стадии собеседования. Для интенсификации просвещения важно, чтобы содержание брошюры не было перегружено изложением правовых норм, но обязательно указывались последствия нарушений в этой сфере с разъяснением оснований для наказания. Целесообразно такую брошюру делать цветной, с иллюстрациями, возможно, в виде рисунков с текстами.

На втором этапе, который можно назвать вступительным, происходит работа с абитуриентами и стажёрами.

На абитуриентских сборах в образовательных организациях МВД России, а также в период испытания в территориальном органе должны быть организованы специальные обучающие мероприятия, посвящённые алгоритму выполнения конкретных ограничений, запретов и обязанностей, а также ответственности за их невыполнение. В образовательных организациях это могут быть ознакомительные лекции, а в территориальном органе – консультации наставника и руководителя либо участие стажёра в занятиях по служебной или морально-психологической подготовке на антикоррупционную тему. Интенсифицирующая роль алгоритмов в обучении на данном этапе обусловлена тем, что они просты в понимании и не перегружены информацией, хотя и содержат ссылки на конкретные правовые нормы. Данный этап упреждает возможные претензии сотрудников в дальнейшем о том, что им «никто не сообщал о столь многочисленных ограничениях». Осмысленное изучение абитуриентом и стажёром требований законодательства

³ О мерах по совершенствованию организации деятельности в области противодействия коррупции : Указ Президента РФ от 15 июля 2015 г. № 364.

⁴ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ // СЗ РФ. – 2011. – № 49. – Ч. 1. – Ст. 7020.

позволяют сделать взвешенный выбор профессии. Осознанность в выборе профессии полезна не только гражданину, но и органам внутренних дел, так как это предотвращает нежелательный отток кадров после длительного оформления на службу и финансовых затрат Министерства внутренних дел Российской Федерации на обучение и профессиональное становление сотрудника.

Также на данном этапе полезны и значимы для формирования личности будущего сотрудника и его ориентации на профессионализм, честность и гуманизм в работе беседы упреждающего характера – например, развенчивающие слухи о тотальной распространённости коррупции в ОВД, информирование о деятельности подразделений собственной безопасности в сфере коррупции, о судьбах разоблачённых по фактам взяточничества сотрудников. Важно, чтобы такого рода беседы носили не только информационно-общающий характер, но и были приближены к условиям службы рядового и начальствующего состава, в том числе и с точки зрения последствий для их имиджа, семьи, судеб детей и т. д. А для верного психологического восприятия данной информации и недопущения суждения неопытного сотрудника о том, что «все в полиции – взяточники и коррупционеры», необходимо сопоставлять её с примерами неподкупности, высокопрофессиональных действий, героических поступков, которые должны быть для него ориентиром в повседневной служебной деятельности.

Третий этап – основной, который необходимо рассматривать отдельно для обучающихся в образовательных организациях МВД России и сотрудников, назначенных на должности в органах внутренних дел. Этот этап является длящимся. Его содержание может меняться по необходимости в соответствии с конкретными ситуациями и условиями службы. На данном этапе обеспечивается разностороннее и глубокое изучение вопросов противодействия коррупции и антикоррупционных задач уполномоченных органов и подразделений.

Для обучающихся в образовательных организациях МВД России по очной форме должно происходить внедрение соответствующей тематики в различные учебные дисциплины в течение всего периода обучения, с выделением её в отдельные темы, блоки или модули. За весь период обучения необходимо освоить антикоррупционные вопросы криминологического, уголовного, административного, дисциплинарного, психолого-педагогического и этического характера. Необходимо отметить, что в настоящее время в учебных планах всех специализаций существует дисциплина «Предупреждение коррупции в ОВД и формирование антикоррупционного поведения сотрудников и работников ОВД». Она содержит перечень тем именно такой направленности. Однако объём времени, выделенный на эту дисциплину, не позволяет обеспечить необходимое раскрытие порядка выполнения ограничений, запросов, обязанностей и требований к служебному поведению сотрудников ОВД, ответственности за коррупционные правонарушения. Краткость

выделенного на дисциплину времени требует использования приёмов интенсификации освоения информации, в том числе разработанных автором статьи, к которым относятся: активная лекция [10], метод упрощения и структурирования, метод сравнительного анализа [8], алгоритмы действий, разработка и использование структурированных схем в дополнение к основному учебному материалу по вопросам, вызывающим затруднения [9], метод разработки сюжетов тематических кинофильмов и создания видеороликов, не описанный ранее как педагогический метод.

Кроме того, название указанной дисциплины упускает целую категорию должностей, имеющих в штатной структуре системы МВД России. Это федеральные государственные гражданские служащие, которые также несут ответственность за невыполнение антикоррупционных требований, распространяемых и на них тоже. В связи с этим возникает необходимость в её переименовании и более кратком изложении названия. Например, оно может звучать как «Противодействие коррупции в органах внутренних дел». Кроме того, дисциплина требует расширения и сосредоточения на темах, рассматривающих такие обязанности, как: уведомление о возникшем конфликте интересов и его урегулировании; подача сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера; обязанность уведомить о получении подарка на официальном мероприятии; уведомить об иной оплачиваемой работе; уведомить о склонении к коррупционному правонарушению. Также особого внимания требуют запреты, в частности, на получение подарка в связи с исполнением должностных обязанностей, на получение гражданства, подданства, вида на жительство в иностранном государстве, на работу по совместительству и т.д. Перечисление материала, необходимого к изучению в данной дисциплине, может занимать много времени, но указанного достаточно, чтобы осознать, насколько объёмны эти вопросы. Нормативные правовые документы, которые требуется изучить в данной дисциплине, занимают несколько страниц мелким шрифтом.

Ещё одной проблемой является то, что часто данная дисциплина преподаётся на третьем году обучения, когда обучающиеся ещё не имеют базовых знаний, позволяющих в полном объёме освоить необходимый учебный материал. Отсутствие первоначального ознакомления с антикоррупционными требованиями законодательства, которое мы предлагаем проводить на первом и втором этапе, а также элементарных правовых знаний у слушателей некоторых специализаций ещё более усложняет обучение. Должным образом эта дисциплина может быть освоена лишь к концу четвёртого или на пятом курсе обучения, когда уже полностью сформированы общекультурные, общепрофессиональные компетенции и в значительной степени профессиональные компетенции. Опыт преподавания дисциплины «Предупреждение коррупции в ОВД и формирование антикоррупционного поведения сотрудников и работников

ОВД» говорит о том, что введение антикоррупционных тем или модулей в другие дисциплины, соответствующие указанной направленности, результативнее, так как это обеспечивает поэтапное погружение в антикоррупционную проблематику, а в той форме, в которой эта дисциплина существует в настоящее время, она могла бы быть максимально эффективной как объединяющая, конкретизирующая и завершающая формирование антикоррупционного поведения в образовательном процессе.

Так, например, в рамках действующих учебных планов на первом-втором году обучения курсанты всех специальностей в образовательных организациях МВД России изучают дисциплину «Государственная служба в ОВД», которая может быть дополнена более глубоким освещением учебного материала, где бы рассматривались виды ответственности и за коррупционные правонарушения дисциплинарного характера. Это позволит закрепить и расширить материал, с которым ранее был ознакомлен абитуриент. Дисциплина «Уголовное право» должна содержать отдельный модуль тем, где рассматриваются коррупционные составы преступлений, влекущих уголовную ответственность. По аналогии курс «Административное право» и другие дисциплины в соответствии с указанными выше направлениями, связанными с антикоррупционными вопросами, также должны содержать подобный модуль. Этический аспект формирования антикоррупционного стандарта поведения охватывает дисциплина «Профессиональная этика и служебный этикет», преподаваемая всем обучающимся в ведомственных образовательных организациях.

Преимуществом такого интенсивного комплексного подхода является то, что большой блок разноплановой антикоррупционной информации будет логично встроен в учебно-воспитательный процесс. Это позволит соблюсти принцип последовательного и постепенного формирования соответствующих компетенций и развития юридического мышления слушателей. Таким образом, существенно повышается качество усвоения учебного материала. Обучающийся застрахован от ситуации получения важной и сложной информации, когда должный уровень профессиональной компетентности ещё не сформировался.

В работе с сотрудниками, назначенными на должности в органах внутренних дел, антикоррупционное просвещение осуществляется на занятиях по служебной подготовке со служебными коллективами, с кадровым резервом, в индивидуальных беседах руководителей с подчинёнными, при осуществлении наставничества, на совещаниях, в том числе межведомственных, по выработке единообразного применения законодательства, а также путём размещения в расположении органа внутренних дел информационных листов и сообщений об изменении законодательства.

Также в органах внутренних дел для проведения занятий по морально-психологической

подготовке и единого дня государственно-правового информирования заблаговременно составляются тематические планы. Включение в них антикоррупционных тем, направленных узко на юридические аспекты выполнения каждого из ограничений или запретов, и рассмотрение видов ответственности позволит обеспечить гарантированное ознакомление сотрудников с требованиями законодательства. Без знания установленных антикоррупционных требований и процедур затруднительно сформировать антикоррупционное поведение даже при наличии выработанных этических установок.

Во всех перечисленных видах работы с личным составом интенсифицировать обучение помогут педагогические методы – применение алгоритмов, метод упрощения и структурирования.

Перечисленные три этапа формирования антикоррупционного поведения с применением интенсивных педагогических методов позволяют сформировать необходимую компетентность сотрудников, в том числе кадровых подразделений. Такой подход даёт возможность на курсах повышения квалификации работать с обучающимися на более сложном уровне и не тратить драгоценное время на усвоение первоначальных знаний об антикоррупционном законодательстве. Таким образом, описанный комплекс мер может стать средством интенсификации обучения в процессе повышения квалификации, то есть носить превентивный, подготовительный характер.

Наличие такой комплексной подготовки среди сотрудников кадровых подразделений имеет особую важность для этапа повышения квалификации, так как, выполняя задачи по профилактике коррупции, они должны разбираться в большом количестве кадровых процедур. Их выполнение не рассматривается ни в каких дисциплинах в образовательных организациях МВД России и не входит в тематику других видов подготовки. Исключение составляет факультет подготовки сотрудников для подразделений по работе с личным составом (профильное направление подготовки кадров Санкт-Петербургского университета МВД России). Здесь дисциплина «Предупреждение коррупции в ОВД и формирование антикоррупционного поведения сотрудников и работников ОВД» была расширена с учётом будущего вида деятельности слушателей и переименована в «Организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в ОВД». В ней были учтены вышеизложенные темы и педагогические условия, а также внесены темы, связанные с деятельностью кадровых подразделений.

Однако в кадровых подразделениях территориальных органов внутренних дел пока очень немного выпускников указанного факультета. В связи с этим на курсы повышения квалификации прибывают сотрудники с разной подготовкой, и выделение максимального количества времени для специализированного учебного материала необходимо. Сотрудники указанных подразделений не только сами выполняют анти-

коррупционные требования, но и обучают, консультируют, проверяют других сотрудников.

В таком аспекте необходимо рассматривать повышение квалификации как еще одно направление на третьем этапе комплекса мер по формированию антикоррупционного поведения. С целью антикоррупционного просвещения и формирования антикоррупционного поведения отдельные учебные темы или модули должны быть включены в абсолютно все программы повышения квалификации и переподготовки всех категорий сотрудников ОВД. Это станет логическим продолжением обучения сотрудников, имеющих неведомственное образование и освоивших основы антикоррупционного поведения в период прохождения испытания и после назначения на должность.

Последним (заключительным) этапом можно назвать работу с сотрудниками, увольняемыми со службы в ОВД. Требуется, в частности, подробное разъяснение ст. 12 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», действие которой распространяется на граждан, уволенных с государственной службы, в течение двух лет после увольнения. Практика такова, что чаще всего факт разъяснения данной статьи лишь включается в лист беседы, подписываемый сотрудником ОВД перед увольнением. Однако реального разъяснения не происходит, либо оно недостаточно квалифицировано, либо увольняемый не осознает всей серьезности требований указанной статьи и часто не считает их обязательными. Снизить количество нарушений, допускаемых уволенными из ОВД гражданами, могли бы:

- разработка для включения в лист беседы упрощенного и структурированного текста тре-

бований, подготовленного с применением одноименного метода;

- создание брошюры для увольняющегося со службы в ОВД, которая включала бы также и вопросы социального обеспечения сотрудников.

Подводя итог, можно сделать вывод о том, что описанный комплекс мер по формированию антикоррупционного поведения с использованием приёмов интенсификации обширного материала позволяет сопровождать сотрудника ОВД на протяжении всей службы, а также граждан на стадии принятия решения о службе в ОВД и после увольнения со службы. Описанный комплекс мер позволяет интенсифицировать обучение в процессе повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений, будучи превентивной мерой, имеющей эффект заблаговременной поэтапной подготовки сотрудников. Особенную важность имеет формирование антикоррупционной грамотности курсантов и слушателей в процессе обучения по направлению «Подготовка сотрудников для подразделений по работе с личным составом», так как рассматриваемые вопросы являются их будущими непосредственными должностными обязанностями.

Такой подход высвобождает дополнительное время на курсах повышения квалификации за счёт более качественной первоначальной подготовки сотрудников и позволяет уделять больше внимания рассмотрению сложных кадровых процедур в области профилактики коррупции и действительно проблемных вопросов.

Кроме того, разработанный комплекс мер может быть методическим материалом для обучающихся на курсах повышения квалификации, востребованным в повседневной служебной деятельности.

Список литературы

1. Алиев Я. Л. Основные направления антикоррупционного воспитания сотрудников органов внутренних дел // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. – 2017. – № 6. – С. 79–82.
2. Журавлёва О. Н. Эффективность антикоррупционного образования обучающихся как фактор успешного противодействия коррупции / Факторы и условия искоренения коррупции и других негативных явлений в образовании: психолого-педагогический аспект (на примере Краснодарского края): материалы Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции (г. Славянск-на-Кубани, 28–29 мая 2016 г.). – Славянск-на-Кубани: Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Кубанский государственный университет» в г. Славянск-на-Кубани, 2016. – С. 134–139.
3. Кабанов П. А. Антикоррупционное просвещение как средство противодействия коррупции: понятие и содержание // Актуальные проблемы экономики и права. – 2014. – № 4. – С. 42–51.
4. Кичева И. В., Бродзели Л. О. Антикоррупционное воспитание: мировой опыт и российская практика // European Research. – 2016. – № 12 (23). – С. 74–77.
5. Кичева И. В., Бродзели Л. О. Мировой опыт антикоррупционного воспитания // Вестник Пятигорского государственного лингвистического университета. – 2016. – № 2. – С. 212–216.
6. Лебеденко И. М., Баринов С. В. Формирование антикоррупционного поведения курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России как важная составляющая профессиональной подготовки // Вестник Московского университета МВД России. – 2015. – № 10. – С. 335–337.
7. Медведев А. В., Маняхина В. А. Формирование антикоррупционной устойчивости сотрудников органов внутренних дел в процессе подготовки в образовательных организациях МВД России // Эпоха науки. – 2016. – № 6. – С. 31.

8. *Миронкина О. Н.* Методика освоения норм антикоррупционного законодательства в системе повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел // Учёные записки университета им. П. Ф. Лесгафта. – 2019. – № 3 (169). – С. 210–216.
9. *Миронкина О. Н.* Педагогические требования к формированию учебного материала курса повышения квалификации сотрудников подразделений по работе с личным составом // Международный научный журнал. – 2019. – № 4. – С. 101–108.
10. *Миронкина О. Н.* Пути преодоления затруднений в обучении сотрудников кадровых подразделений / Педагогика и психология в деятельности сотрудников органов внутренних дел: теория, методика, практика: [Электронный ресурс] : материалы Всероссийской научно-практической конференции. Санкт-Петербург, 18 октября 2018 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2018. – С. 236–240.
11. *Хайрутдинова Л. Р.* Антикоррупционное образование в образовательной системе России // Санкт-Петербургский образовательный вестник. – 2017. – № 6–7 (10–11). – С. 4–7.
12. *Шедий М. В.* Антикоррупционное образование кадров как фактор повышения эффективности государственной политики противодействия коррупции // Вестник государственного и муниципального управления. – 2014. – № 2–1. – С. 150–154.
13. *Шорохов В. Е.* Антикоррупционное образование в рамках реализации государственной антикоррупционной политики // Развитие территорий. – 2016. – № 3–4 (6). – С. 74–78.

References

1. *Aliyev Ya. L.* Osnovnyye napravleniya antikorrupsionnogo vospitaniya sotrudnikov organov vnutrennikh del // Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. – 2017. – № 6. – S. 79–82.
2. *Zhuravleva O. N.* Effektivnost' antikorrupsionnogo obrazovaniya obuchayushchikhsya kak faktor uspeshnogo protivodeystviya korruptsii / Faktory i usloviya iskoreneniya korruptsii i drugikh negativnykh yavleniy v obrazovanii: psikhologo–pedagogicheskiy aspekt (na primere Krasnodarskogo kraja): materialy Vserossiyskoy (s mezhdunarodnym uchastiyem) nauchno–prakticheskoy konferentsii (g. Slavyansk-na-Kubani, 28–29 maya 2016 g.). – Slavyansk–na–Kubani: Filial federal'nogo gosudarstvennogo byudzhethnogo obrazovatel'nogo uchrezhdeniya vysshego professional'nogo obrazovaniya «Kubanskiy gosudarstvennyy universitet» v g. Slavyanske-na-Kubani, 2016. – S. 134–139.
3. *Kabanov P. A.* Antikorrupsionnoye prosveshcheniye kak sredstvo protivodeystviya korruptsii: ponyatiye i sodержaniye // Aktual'nyye problemy ekonomiki i prava. – 2014. – №4. – S. 42–51.
4. *Kicheva I. V., Brodzeli L. O.* Antikorrupsionnoye vospitaniye: mirovoy opyt i rossiyskaya praktika // European Research. – 2016. – № 12 (23). – S. 74–77.
5. *Kicheva I. V., Brodzeli L. O.* Mirovoy opyt antikorrupsionnogo vospitaniya // Vestnik Pyatigorskogo gosudarstvennogo lingvisticheskogo universiteta. – 2016. – № 2. – S. 212–216.
6. *Lebedenko I. M., Barinov S. V.* Formirovaniye antikorrupsionnogo povedeniya kursantov i slushateley obrazovatel'nykh organizatsiy MVD Rossii kak vazhnaya sostavlyayushchaya professional'noy podgotovki // Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii. – 2015. – № 10. – S. 335–337.
7. *Medvedev A. V., Manyakhina V. A.* Formirovaniye antikorrupsionnoy ustoychivosti sotrudnikov organov vnutrennikh del v protsesse podgotovki v obrazovatel'nykh organizatsiyakh MVD Rossii // Epokha nauki. – 2016. – № 6. – S. 31.
8. *Mironkina O. N.* Metodika osvoyeniya norm antikorrupsionnogo zakonodatel'stva v sisteme povysheniya kvalifikatsii sotrudnikov organov vnutrennikh del // Uchenyye zapiski universiteta im. P. F. Lesgafta. – 2019. – № 3 (169). – S. 210–216.
9. *Mironkina O. N.* Pedagogicheskiye trebovaniya k formirovaniyu uchebnogo materiala kursa povysheniya kvalifikatsii sotrudnikov podrazdeleniy po rabote s lichnym sostavom // Mezhdunarodnyy nauchnyy zhurnal. – 2019. – № 4. – S. 101–108.
10. *Mironkina O. N.* Puti preodoleniya zatrudneniy v obuchenii sotrudnikov kadrovyykh podrazdeleniy // Pedagogika i psikhologiya v deyatel'nosti sotrudnikov organov vnutrennikh del: teoriya, metodika, praktika: [Elektronnyy resurs]: materialy vserossiyskoy nauchno–prakticheskoy konferentsii. Sankt–Peterburg, 18 oktyabrya 2018 goda. – Sankt–Peterburg: Sankt–Peterburgskiy universitet MVD Rossii, 2018. – S. 236–240.
11. *Khayrutdinova L. R.* Antikorrupsionnoye obrazovaniye v obrazovatel'noy sisteme Rossii // Sankt–Peterburgskiy obrazovatel'nyy vestnik. – 2017. – № 6–7 (10–11). – S. 4–7.
12. *Shediy M. V.* Antikorrupsionnoye obrazovaniye kadrov kak faktor povysheniya effektivnosti gosudarstvennoy politiki protivodeystviya korruptsii // Vestnik gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya. – 2014. – № 2–1. – S. 150–154.
13. *Shorokhov V. Ye.* Antikorrupsionnoye obrazovaniye v ramkakh realizatsii gosudarstvennoy antikorrupsionnoy politiki // Razvitiye territoriy. – 2016. – № 3–4 (6). – S. 74–78.