

МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
КАРАГАНДИНСКАЯ АКАДЕМИЯ им. БАРИМБЕКА БЕЙСЕНОВА

Юридический институт

Кафедра общеобразовательных дисциплин

Лекция по курсу «Профессиональная этика сотрудников ОВД»

СИСТЕМА НРАВСТВЕННОГО ВОСПИТАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОВД.

Караганды
2016

Лекция подготовлен старшим преподавателем кафедры общеобразовательных дисциплин, м.ю.н., майором полиции Уалиевым М.Е.

Лекция рассмотрен на заседании ПМС кафедры общеобразовательных дисциплин. Протокол № 9 от 3 мая 2016 г.

Лекция обсужден и утвержден на заседании кафедры. Протокол № 19 от 24 мая 2016 г.

Рецензенты: профессор кафедры общеобразовательных дисциплин Карагандинской Академии «Болашак», доктор философских наук Еликбаев Н.Е.;

Профессор кафедры юридических дисциплин Карагандинской Академии «Болашак», кандидат юридических наук Оспанова Г.С.

доцент кафедры уголовного права и криминологии Карагандинской академии МВД РК им. Б. Бейсенова, кандидат юридических наук Кошегулов Б.Б.

План лекции:

Введение

1. Понятие, сущность и задачи нравственного воспитания.
2. Основные сферы и средства нравственного воспитания сотрудников ОВД.
3. Нравственно-профессиональная деформация.

Заключение

Введение

Деформация — это отступление от изначально верного путем воздействия на объект других факторов.

Многочисленные исследования в области этики и криминологии свидетельствуют о том, что фатальной предопределенности профессиональной деформации для каждого работника не существует. Правомерно говорить о наличии определенного «предела допустимости профессиональной деформации».

Профессиональная деформация — явление объективно существующее и сопутствующее человеку в его профессиональной деятельности. Данный факт уже давно осознан не только в научной, но и в художественно-публицистической литературе. Писатель А. Крон в романе «Бессонница»¹ создает яркий художественный образ этого многоликого явления: участковый врач, подозревающий каждого больного человека в симуляции; учитель в школе, рассматривающий учеников своего класса как потенциально не способных к самостоятельному обучению без его помощи; сотрудник милиции, искренне полагающий, что у каждого «рыльце в пуху».

Гласность, снявшая оградительные шоры и ликвидировавшая запретные зоны для критики, позволила журналистам различных газет и журналов

¹ Крон А. Бессонница. — М., 1991.

открыто писать о злоупотреблениях властными полномочиями со стороны сотрудников органов внутренних дел, о их бездушном и бюрократически заорганизованном отношении к гражданам.

1. Понятие, сущность и задачи нравственного воспитания.

Этики и психологи условно разделяют профессиональную деформацию на *открытую* (видимую, т. е. доступную внешнему наблюдению) и *скрытую* (невидимую). Проявляться они могут одновременно в деятельности, во взаимоотношениях и сознании.

Схематично структура профессиональной деформации выглядит следующим образом.



Определяя профессиональную деформацию как искажение характера и результатов профессиональной деятельности ОВД, следует всегда помнить, что ее первопричиной является деформация сознания.

Нравственность личности — это специфическая форма духовного бытия и деятельности. В личности сотрудника нравственность формируется не обособленно, а по мере вхождения ее в сферу социальных и правовых отношений. Обособляясь в сфере правовых отношений, сотрудник обретает определенную, отчетливо выраженную индивидуальность. Нравственное сознание существует только в контексте поведения, и судить о нем можно по поступкам людей. Связь нравственности с другими сторонами общественной жизни приводит к моральным противоречиям: межличностным и внутриличностным.

Моральное противоречие есть ситуация, в которой субъект деятельности поставлен перед необходимостью сделать выбор одной из двух взаимоисключающих форм поведения или моральных ценностей.

Свойством морального противоречия является его безусловная альтернативность. В ситуации морального противоречия имеется минимальный выбор из двух возможностей. Поэтому выход из морального противоречия всегда бывает сопряжен с необходимостью отказа от одного блага ради другого или с причинением меньшего зла ради избежания большего. Ареной, на которой разыгрывается драма морального противоречия, является сознание личности. Даже если противоречие разразилось в коллективе, все равно каждый его член должен сам определить свою позицию, мотивировать свою линию поведения в сложившейся ситуации.

Нравственная беспринципность, пассивность и малодушие в ситуации морального противоречия становятся причиной бюрократической волокиты, углубляющей конфликт, мешающей правильному и быстрому решению возникшей проблемы. Распространенным типом морального противоречия является ситуация, в которой субъект деятельности вынужден отдавать предпочтение либо моральному, либо неморальному мотиву. Целенаправленная

деятельность сотрудника органов внутренних дел всегда модифицируется под влиянием деятельности других людей. Планирование и управление поведением предполагает умение выдвигать не только близкие, но и далекие цели, подчинять в соответствии со значимостью одни другим, а также способность к систематическому анализу непосредственных результатов и отдаленных последствий деятельности.

В конкретной деятельности сотрудника органов внутренних дел нравственность проявляется во всей совокупности его поступков, поскольку в них всегда имеются моменты сознательности и добровольности. Нравственность берет на себя роль высшего законодателя и судьи, носит «всекомпетентный» характер. Нравственное действие всегда законно, безнравственное — «правовое» формально, а не по существу.

Противоречия, возникающие в деятельности сотрудников органов внутренних дел, вызываются не только сложностью оперативно-служебных задач, но и их внутренним духовным состоянием, уровнем нравственного развития. Работник органов внутренних дел находится в постоянном контакте с различными категориями лиц, воздействуя, с одной стороны, на их сознание и поведение как представитель власти, а с другой, — сам подвергаясь обратному воздействию. В первом случае элементы профессиональной деформации возникают вследствие нарушения принципа презумпции невиновности. У сотрудников уголовного розыска и следователей начинает вырабатываться обвинительная установка: «случайно попасть в полицию человек не может». В данном случае профессиональная деформация инициируется неопытностью оперуполномоченных уголовного розыска и следователей, формальным выполнением своих должностных и властных полномочий. Для этого существуют и объективные причины: психические и физические перегрузки, ненормированность рабочего времени, малый практический стаж работы. Следует сказать, что сегодня значительное число сотрудников МВД Республики Казахстан имеет стаж до 3 лет. Говорить о высокой эффективности

их трудовой деятельности не приходится. Именно со стороны данной категории сотрудников чаще всего наблюдается нарушение этических норм.

Более опасна другая форма деформации — целенаправленное и сознательное воздействие объекта профессиональной деятельности на сотрудника органов дел с целью деформировать его психику, образ мыслей и действия. Опасное деформирующее влияние оказывают социально опасные и нравственно агрессивные элементы: убийцы, насильники, воры, хулиганы, склочники, клеветники, скандалисты, проститутки, сутенеры. Некоторые сотрудники поддаются негативному воздействию со стороны этих лиц, что выражается как в открытых, так и в скрытых формах проявления деформации. Сотрудники наблюдают факты насильственной смерти, физических страданий и моральных переживаний потерпевшего. Длительное воздействие всего этого рано или поздно формирует у сотрудников стереотип хладнокровия или, порой, безразличного отношения к происшедшему. Излишняя эмоциональность личности приводит в данных случаях к сознательному сосредоточению на быстром раскрытии преступления и розыске виновного. Излишняя нервозность и взволнованность только вредят делу. Сотрудник вынужден психологически адаптироваться к обстоятельствам преступления и личности самого преступника.

Формами профессиональной деформации сознания являются:

- бесчувственное, формальное отношение к людям, отсутствие сопереживания, сострадания;
- беспринципность;
- бесчестность, корыстность, бессовестность, безразличие к личности, объекту профессиональной деятельности;
- низкий профессиональный уровень;
- мстительное, злобное, подозрительное отношение к людям;
- неправильное понимание властных полномочий, злоупотребление ими;

- сознательное нарушение основных принципов морали (коллективизма, гуманизма, патриотизма) и ее норм (долга, совести, ответственности, чести, достоинства) и т. д.

Деформация сознания проявляется и в осознании сотрудником смысла и назначения его работы и идеалов жизни. Они могут быть как утопическими («романтика»), так и отчетливо карьеристскими (наличие власти, возможности распоряжаться судьбами людей).

Причины, приводящие к профессиональной деформации, можно разделить на общие, объективные и субъективные.

Общие причины:

- сохраняющиеся пережитки прошлого в сознании и поведении людей. Расстановка кадров по принципу личной преданности, подхалимства и угодничества, родственным связям, протекционизм и взяточничество нанесли и наносят тяжелый урон законности и морали;
- недостатки практической работы. Нарушение принципов социальной справедливости в распределении — уравнивание в зарплате лодыря, отбывающего в РОВД положенные часы в разговорах и «перекурах», и добросовестного сотрудника; внеочередное предоставление квартиры шоферу начальника отдела вместо действительно нуждающегося в жилье. Это приводит к рабской и холопской морали, к убеждению — «с сильным не борись, с имеющими власть не судись»;
- запоздалое разрешение назревших проблем. Разрыв слова и дела, когда на различных уровнях принимаются правильные решения, а на деле — отсталое техническое обеспечение и старые бюрократические методы управления.

Данные причины негативных явлений — внешние условия для проявления профессиональной деформации и не являются ее непосредственными причинами. К числу последних следует отнести противоречия и недостатки, содержащиеся в деятельности органов внутренних дел: ее организации,

управлении, характере профессиональной подготовки сотрудников, особенностях воспитательной работы и морально-психологическом климате.

Среди **объективных причин** можно отметить:

1. Специфичность самой профессиональной деятельности, физические и психические перегрузки, негативные последствия конфликтных и экстремальных ситуаций, таящих опасность для жизни и здоровья, дефицит отпущенного времени.

2. Постоянный контакт с преступной средой, чрезвычайно агрессивной в последнее время. Негативное, отрицательное и растлевающее влияние преступника на сотрудника.

3. Отрицательное влияние товарищей по работе, допускающих злоупотребления властными полномочиями, формализм и равнодушие к людям, халатное отношение к служебным обязанностям.

4. Ошибки в подборе, расстановке и воспитании кадров.

5. Отсутствие систематического и действенного контроля со стороны руководства и непосредственного начальника за деятельностью сотрудника.

6. Просчеты в воспитании работника. Неприятие индивидуальных форм этой работы либо формальное ее выполнение.

К **субъективным причинам** следует отнести:

1. Низкий служебно-профессиональный уровень и нежелание совершенствовать профессиональные качества (самоуспокоенность, снижение самооценки, переоценка своего профессионального опыта).

2. Неблагоприятный морально-психологический климат в коллективе, отсутствие единства интересов личности и коллектива.

3. Недостаточная развитость морально-деловых и волевых качеств сотрудника.

4. Психологическая неподготовленность к работе, отсутствие навыков и умений контролировать свое поведение.

5. Неумение отделять интересы дела от интересов карьеры, склонность к корпоративности, групповщине.

Данные причины взаимно дополняют друг друга, и это деление чисто условно.

Кроме отмеченных объективных и субъективных причин можно выделить и *группу юридических, экономических, социально-психологических, интеллектуальных факторов*, ускоряющих или «замедляющих» наступление профессиональной деформации.

1. Юридические:

- несоответствие уголовно-процессуального законодательства состоянию общества;
- отсутствие юридических гарантий, ограждающих сотрудников органов внутренних дел от противозаконных приказов и указаний начальников;
- недостаточная урегулированность оперативно-розыскной работы.

2. Экономические:

- «уравниловка» в оплате;
- неэффективность «потолочных» званий;
- недостаточная техническая оснащенность (ЭВМ, компьютерной техникой, автотранспортом и т. д.).

3. Социально-психологические:

- социальная, групповая, национальная нетерпимость;
- тщеславие и карьеризм;
- грубость и неуравновешенность руководителей;
- излишняя самоуверенность;
- низкий самоконтроль.

Интеллектуальные:

- низкий уровень профессиональных знаний;
- недостаточный уровень правовой и общей культуры;
- недостатки в воспитании и самовоспитании.

Комплекс причин, обуславливающих изменение деятельности сотрудников органов внутренних дел, может привести сначала к недобросовестному

выполнению своих служебных обязанностей, затем — к профессиональной деформации, а в некоторых случаях — к деградации личности.

2. Основные сферы и средства нравственного воспитания сотрудников ОВД.

Профессиональная деформация — это прежде всего деформация нравственная. В профилактике данного явления значительное место занимает правильно организуемая система комплексного воспитания сотрудников. Профилактика профессиональной деформации предусматривает не только учет причин ее возникновения, открытую и скрытую формы проявления, но и целенаправленное и непрерывное воспитательное воздействие.

Воспитательный процесс должен быть тесно связан с жизненными и социальными проблемами общества, органов внутренних дел. Человека нельзя воспитывать «по частям». Каждое направление воспитательной работы (профессиональное, нравственное и эстетическое) имеет свои задачи, располагает особыми организационными формами и способами использования воспитательных средств. В рамках общего процесса воспитания сотрудников органов внутренних дел необходимы согласованность, единство этих направлений. Комплексный подход в вопросах воспитания (обозначающий связь, соединение) — один из определяющих принципов профессионального, нравственного и эстетического воспитания сотрудников органов внутренних дел.

Воспитывать — не значит только прочитать лекцию, даже очень интересную, и думать, что мероприятие проведено, дело сделано. Все гораздо сложнее. Воспитывает вся реальная жизнь, практика деятельности органов внутренних дел. Даже плохо проведенное мероприятие тоже воспитывает.

Основополагающим принципом нравственного воспитания является принцип связи с практикой. Проблема нравственного воспитания усложняется тем, что оно касается сферы чувств, вкусов, привычек. Всякий вид общественной

деятельности, любая сфера жизни имеют свои, каждый раз конкретные возможности нравственного воспитания.

Из всей совокупности внешних влияний и воздействий ведущая роль в нравственном развитии личности принадлежит общественным требованиям, которые выступают в виде вполне конкретных обязанностей, возложенных на человека обществом. Эти требования выражают объективную необходимость общественного развития, сами находятся в процессе изменения и развития. До личности они доводятся различными путями, в том числе путем этического просвещения и непосредственного общения с другими людьми.

Следует отметить, что, к сожалению, проблемы нравственного воспитания для сотрудников органов внутренних дел не стали приоритетными. Поэтому на них должно быть обращено особое внимание при подготовке высококвалифицированных специалистов.

Сегодня налицо общественная и внутринаучная потребность в интеграции многоплановости картин воспитательного феномена с последующим их синтезом. Научная литература предлагает два подхода. Первый связан с формированием междисциплинарных комплексов знания о воспитании. Педагогическая этика более последовательно исследует сквозной и синтетический комплекс педагогического познания закономерностей воспитательной деятельности и ее нормативно-ценностной регуляции – кем бы она ни проводилась и где бы ни велась.

При втором подходе делается ставка на накопление и развитие философских представлений о человеке, его формировании и воспитании. Чаше употребляется выражение «философия воспитания».

Нравственное воспитание — систематическое и целенаправленное воздействие на сознание и поведение сотрудников, соответствующее требованиям его профессиональной деятельности.

К основным методам и средствам нравственного воспитания относятся:

- 1). убеждение;
- 2). моральное осуждение и одобрение;

- 3). положительный пример;
- 4). критика и самокритика.

Убеждение строится на принципе эмоционально-психического влияния на человека. Цель этого метода — утвердить разумность правильного морального поведения. Здесь используются различные способы передачи этических знаний: лекции, беседы, диспуты, доклады, собрания и т. д. *Метод морального осуждения и одобрения* основывается на общем методе наказания и поощрения и обращен к нравственному сознанию личности. Набор средств морального поощрения и наказания достаточно широк: от высказываний удовлетворенности действиями личности до всеобщего почета и признательности; от неудовлетворенности до полного бойкота как крайней меры наказания. В применении данного метода руководителям любого ранга надо быть предельно осторожными. Сотрудник, которого чрезмерно захваливают, начинает страдать повышенным самомнением, желанием за хороший поступок непременно получить одобрение, но если действия сотрудника остаются без оценки, появляется обида, которая при определенных условиях может перерасти в мстительность.

Воспитательная сила *положительного примера* состоит в том, что он выполняет своеобразную роль идеала, образца личности и нравственного поведения.

Метод *критики и самокритики* выступает как единый механизм самоотчета, самооценки и самокоррекции поведения. Необходимость сознательного контроля над собой возрастает при повышении общественной и личной значимости поступка.

Немаловажное значение в нравственном воспитании имеет отношение сослуживцев к вопросам нарушения дисциплины и аморального поведения. Процент работников органов внутренних дел, безразлично и сочувственно относящихся к нарушителям дисциплины и допускающих аморальные поступки, достаточно высок. Сочувственно относятся к таким работникам 22,4 %

опрошенных по республике и 13,1 % по Карагандинской области, а 4,5 % и 3,4 % соответственно выражают полное безразличие.

Жизнь и работа в коллективе, несомненно, требуют, чтобы его члены обладали высокой моральной воспитанностью. Психологический климат, совместимость имеют важное значение в нравственном воспитании сотрудников ОВД. 61 % опрошенных сотрудников считает психологический климат в коллективе благоприятным, 26,7 % — не вполне благоприятным, 5 % — неблагоприятным, 17,1 % затруднились с ответом.

Морально-волевою закалку сотрудники могут получить в процессе подготовки к выполнению служебно-оперативных задач. Этому способствуют правдивое разъяснение форм, методов и особенностей ведения оперативных действий по борьбе с преступностью, демонстрация возможных последствий катастроф с исполнением различных наглядных пособий, действующих макетов, муляжей, воспроизведением звуков и т. д.

Разумеется, морально-волевые качества не формируются даже несколькими специальными занятиями или выполнением отдельных служебно-оперативных задач. Для этого нужна продуманная организация всего учебного процесса и воспитательной работы.

В нравственном воспитании работников органов внутренних дел значительное место занимает пропаганда их деятельности, героических поступков. Большую пользу нравственному воспитанию принесет *институт общественного мнения*, который следует создать во всех райотделах. Структурное построение его может быть различным, но главным и обязательным должно быть участие широкой общественности.

3. Нравственно-профессиональная деформация.

Нравственное воспитание способствует преодолению профессиональной деформации. Основными направлениями данной работы являются:

1. Формирование у сотрудников нравственных убеждений и волевых качеств.
2. Воспитание чувства критики и самокритики.
3. Воспитание психологического иммунитета против воздействия преступного мира.
4. Личный (положительный) пример на службе и в быту.
5. Умелое сочетание мер принуждения и убеждения в процессе воспитательного воздействия на подчиненных.
6. Создание здорового морально-психологического климата в коллективе.
7. Совершенствование взаимоотношений между членами коллектива, руководителями и подчиненными путем развития товарищеского сотрудничества и взаимопомощи.

Ниже предлагается ряд *практических рекомендаций* для начальников подразделений органов внутренних дел как должностных лиц, непосредственно отвечающих за профилактику профессиональной деформации сотрудников.

1. В сфере организации профессиональной деятельности:

1. Подбор личного состава из числа сотрудников, желающих работать и любящих работу в данном отделении.
2. Постановка реальных задач – промежуточной и конечной, главной и подчиненной, принятие всех мер по выполнению их в срок.
3. Формирование навыков вести целеустремленную индивидуальную воспитательную работу с гражданами, лицами из числа ранее судимых, а также иных лиц, подпадающих под сферу деятельности работников ОВД.
4. Привитие сотрудникам умения общаться с людьми, находить общие интересы, психологически на них влиять.

5. Поощрение у подчиненных творческого мышления, нестандартного подхода к каждому событию, разрешения проблем с использованием передовой науки и практики.

6. Привитие подчиненным умения подвергнуть работу самоанализу и самоконтролю.

7. Обучение конкретным приемам психологического воздействия на других лиц, психологическая подготовка оперативного работника к конфликтным и стрессовым ситуациям.

8. Развитие у сотрудников физической силы и выносливости.

2. В сфере воспитательной работы:

1. Формирование у сотрудников научного мировоззрения, нравственно-правовых убеждений, идейно-политических и волевых качеств.

2. Воспитание чувства критики и самокритики.

3. Воспитание силы воли и характера сотрудников.

4. Воспитание психологического иммунитета против воздействия со стороны преступного мира, резистентности и устойчивости.

5. Оказание воздействия личным примером в службе и в быту.

6. Умелое сочетание в процессе воспитательного воздействия на подчиненных мер принуждения и убеждения.

7. Создание здорового морально-психологического климата в коллективе.

8. Целенаправленное и систематическое воздействие на внеслужебную деятельность подчиненных, забота об их досуге и быте.

3. В сфере формирования нравственно-психологического климата:

1. Создание условий, ускоряющих адаптацию молодых и вновь прибывших сотрудников.

2. Систематический сбор и оценка социально-психологической информации о подчиненных (неформальное лидерство, психологическая атмосфера и т. д.).

3. Совершенствование взаимоотношений между членами коллектива, руководителями и подчиненными путем развития товарищеского сотрудничества и взаимопомощи.

4. Совершенствование системы информирования сотрудников о ближайших и перспективных целях и задачах, стоящих перед коллективом.

5. Эффективное использование общественного мнения коллектива.

6. Гласное и открытое решение вопросов материального и морального поощрения отличившихся сотрудников.

7. Изучение, закрепление и развитие положительных традиций профессиональной деятельности.

8. Подбор, расстановка сотрудников с учетом их индивидуальных особенностей и психологической совместимости.

Заключение

Немаловажное значение в деятельности правоохранительных органов сегодня имеют и проблемы, связанные с тенденциями и структурой преступного и противоправного поведения. Этот аспект практически не затрагивался нами, хотя профессиональная деформация у сотрудников органов внутренних дел, конечно, инициируется состоянием и характером криминогенного поведения, уровнем развития правовой культуры граждан, степенью результативности и эффективности борьбы с антиобщественными проявлениями. Не случайно факты коррумпированности отдельных звеньев правоохранительной системы разлагающе действовали на рядовых сотрудников, вселяли неуверенность и пассивность, психологию «с сильными мира не борись», приспособленчества и карьеризма.

Не случайна, очевидно, неоднозначная реакция на происходящие в обществе процессы гуманизации деятельности правоохранительных органов, когда наряду с признанием общественностью целесообразности декриминализации уголовной политики (отмены исключительной меры наказания),

существуют и альтернативные подходы, требования усилить уголовную репрессию как метод борьбы с противоправным поведением.

В этих условиях сотрудникам органов внутренних дел крайне важно противостоять как популистским настроениям на «закручивание гаек», так и либерально-романтическим взглядам, что, дескать, чем больше демократии, не стесненной законом и правилами морали, тем больше порядка в обществе.

Нельзя не отметить и возникновение совершенно необычных для нашего общества ранее межнациональных столкновений, рост экстремальных и конфликтных ситуаций на межконфессиональной основе. Полиция, чья функциональная обязанность состоит в охране общественного порядка и обеспечении гарантий общественной безопасности граждан, не может и не должна использоваться в качестве репрессивной силы для разрешения политических разногласий и конфликтов. Ее задача — быть гарантом социального согласия на основе безупречного выполнения закона как гражданами, так и сотрудниками органов внутренних дел.

Эти и другие вопросы заслуживают специального изучения, поскольку предупреждение профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел сегодня «переросло» границы узковедомственной проблемы и представляет общегражданский интерес в качестве проблемы, от решения которой зависит гражданский мир и общественное согласие людей.

Л и т е р а т у р а:

1. Конституция Республики Казахстан. (с изменениями и дополнениями 2011 г).
2. Послание Президента Республики Казахстан – Лидера нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана Стратегия «Казахстан-2050: Новый политический курс состоявшегося государства».- Астана, 14 декабря 2012г.
3. Назарбаев Н.А. На пороге XXI века. – Алматы,1996.
4. Закон РК «О противодействии коррупции» от 18 ноября 2015 г. №410-V.
5. Закон РК «О правоохранительной службе» от 06 января 2011 №380- IV (с изменениями и дополнениями по состоянию на 29.12.2014 г).
6. Указ Президента РК №153 от 29 декабря 2015 г. «Этический кодекс государственных служащих Республики Казахстан»
7. План нации «100 конкретных шагов по реализации пяти институциональных реформ Главы государства Н. Назарбаева» .
8. Послание Президента Республики Казахстан – Лидера нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Казахстан в новой глобальной реальности: рост, реформы, развитие».- Астана, 30 ноября 2015 г.
14. Попов Л.А. Этика (курс лекций). М.,1998
15. Ибрагимов М.М., Куличенко В.В., Съедин Б.Г. Профессиональная этика и эстетическая культура сотрудников ОВД. Киев,1990.
16. Пивоваров П.Г. Профессиональная этика сотрудников ОВД. Караганда, 1995.
17. Габитов Т.Х. Этика юриста. Учебное пособие. – Алматы, 2007.
18. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов. – М.,1998.
19. Шалабаев Ж.А., Уалиев М.Е. Профессиональная этика юриста. Учебное пособие. – Караганда, 2013.