



ПСИХОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ И АКМЕОЛОГИЯ

Марьин М. И., Бочкова А. А.

Методический подход к оценке ценностных ориентаций руководителей органов внутренних дел

В статье обосновывается необходимость в изучении ценностных ориентаций руководителей органов внутренних дел как значимого компонента регуляции их служебной деятельности, поскольку число преступлений, нарушений служебной дисциплины и законности среди личного состава органов внутренних дел остается на достаточно высоком уровне. Описана методика оценки ценностных ориентаций у сотрудников органов внутренних дел. В качестве объекта исследования выступили руководители служб и подразделений ОВД. Всего в исследовании приняло участие 321 человек. С помощью экспертной методики (программа «Мониторинг») выборка была разграничена на две группы руководителей, склонных и не склонных к нарушению правовых, нравственно-этических норм служебного поведения.

Приведены результаты исследования, показывающие особенности в структурах ценностных ориентаций сотрудников, склонных и не склонных к противоправному поведению. Сделан вывод о влиянии структуры ценностных ориентаций на формирование психологического механизма возможного противоправного поведения среди руководителей правоохранительных органов.

Ключевые слова: *сотрудники ОВД, ценностные ориентации, психосемантика, смысловая регуляция деятельности.*

В профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел (ОВД) низкий уровень индивидуального правосознания приводит к использованию личным составом служебного положения в личных, неслужебных целях, пренебрежению нормами морали и нравственности, в ряде случаев, к нарушениям норм закона. Согласно аналитическим данным, значительное число сотрудников привлечены к уголовной ответственности за взяточничество и служебный подлог, за превышения должностных полномочий.

По данным статистики, число сотрудников, совершивших преступления, предусмотренные ст. 285 (злоупотребление должностными полномочиями) и ст. 290 УК РФ (получение взятки), за последние пять лет снизилось и в 2011 г. составило 960 сотрудников, из которых 620 совершили преступления по ст. 290, 340 – по ст. 285 УК РФ. Несмотря на некоторую положительную динамику,



учитывая общественную опасность преступлений, совершаемых сотрудниками органов внутренних дел, на которых, в первую очередь, лежит обязанность соблюдения закона, проблема профилактики преступлений, совершаемых сотрудниками, остается актуальной. Особое значение она приобрела в условиях продолжающегося реформирования системы МВД России, поскольку усилия по формированию нового облика полиции, повышению доверия общества к правоохранительным органам будут сведены к минимуму при процветании этого явления в новой структуре [5, 12].

В связи с этим особый интерес представляют результаты исследований особенностей правосознания сотрудников правоохранительных органов, выявление их ценностных детерминант, обуславливающих характер и направленность личности, результаты которого, возможно, помогут прояснить причины противоправного поведения сотрудников полиции, разработать методики по своевременной его диагностике, прогнозированию и профилактике [2, 3].

В юридической психологии понятие правосознание включает в себя сферы общественного, группового и индивидуального сознания, которые «отражают правовую действительность в форме юридических знаний, оценочных отношений к праву и практике его применения, правовые установки и ценностные ориентации, регулирующие человеческое поведение в юридически значимых ситуациях» [4, с. 243].

Как правило, для ведущих ценностей личности характерна высокая осознанность, они отражаются в сознании в виде ценностных ориентаций и служат важным фактором регуляции социальных взаимоотношений и поведения сотрудников. К. Клакхон характеризует ценности как «аспект мотивации, соотносящийся с личными структурами» [14, с. 388–433]. Ценности личности как сложная иерархическая система, занимающая место на пересечении мотивационно-потребностной сферы личности и мировоззренческих структур сознания, выполняют функции регулятора активности человека, становятся ориентиром в жизни, смыслообразующим фактором. Личностные ценности рассматриваются «основными составляющими внутреннего мира человека, присущими только ему, вытекающими из его уникального личностного опыта, отражающими его отношение к последним» [7, с. 144]. Исследованиями смысловой регуляции деятельности (психология субъективной психосемантики) занимались известные ученые (Е. Ю. Артемьева, В. Ф. Петренко, А. Г. Шмелев и др.).

По данным Е. Ю. Артемьевой, «смысл предмета для субъекта является следом деятельности предыстории отношений между ними, который зафиксирован в отношении к предмету» [1, с. 29]. В своих исследованиях Е. Ю. Артемьева показала, что при оценивании объектов решающим является семантический код, т. е. в основе лежит недифференцированное целостное семантическое оценивание, а не перцептивные признаки. Она показала, что «оценка объектов человеком в условиях



свободных инструкций осуществляется не в модальном, а в семантическом коде, едином для объектов различных модальностей» [1, с. 78]. Под семантическим кодом понимается набор оценок по шкалам семантического дифференциала, которым пользовалась Е. Ю. Артемьева в своих исследованиях. В настоящее время данное направление исследований базируется на стыке психосемантики и теории образа мира, разработанной А. Н. Леонтьевым.

Настоящее исследование направлено на изучение ценностных ориентаций у сотрудников ОВД управленческого звена, смысловой регуляции их служебной деятельности в интересах раннего выявления противоправного поведения личного состава, включая признаки преступлений коррупционной направленности.

Методика проведения исследования

В исследовании приняли участие 321 сотрудник полиции (руководители служб и подразделений территориальных органов внутренних дел). Для выявления у руководителей территориальных ОВД признаков противоправного поведения, в том числе признаков преступлений коррупционной направленности, т. е. для установления лиц, обладающих негативным статусом относительно выбранной категории экспертной оценки – склонности к совершению преступлений, была использована методика экспертной оценки «Мониторинг» [9].

Методика экспертной оценки «Мониторинг» базируется на системе межличностного выбора на основании деятельностного, ценностного характера межличностных взаимоотношений. Вопросы, используемые в программе «Мониторинг», подобраны с учетом специфики профессиональной деятельности руководителей среднего звена ОВД, т. к. «главным носителем общих ценностей и целей, олицетворяя их своей деятельностью, выступает руководитель органа и созданная им подструктура управления» [10, с. 152].

В процессе экспертного опроса выявляются руководители, «лидеры» в служебных коллективах сотрудников по отношению к:

- нормам «оценочного отношения к праву» (ОО) – насколько они готовы воспринимать существующие нормы и правила служебного поведения;
- «практике применения правовых норм» (ПП) – насколько они готовы соблюдать существующие нормы и правила служебного поведения;
- «правовым установкам и ценностным ориентациям», указывающим на общий уровень готовности сотрудников действовать в рамках правовых норм, добросовестность, примерность их соблюдения на службе и является рейтинговым показателем (РП) нравственного статуса руководителя ОВД в системе правоотношений и правоприменительной практики.

Таким образом, на основании результатов социально-психологического мониторинга в работе было осуществлено ранжирование обследованных руководителей по уровню индивидуального правосознания, числовые значения которых могли меняться от 0 до 1. Программа «Мониторинг» создана в среде FoxPro 2.5 для Windows



и представляет собой несколько баз данных, процедуры обработки и графической интерпретации результатов тестирования. Предлагаемая модификация теста, основывается на кластеризации результатов обследования [6].

Для изучения ценностных ориентаций обследованных сотрудников полиции были использованы модифицированные под задачи исследования тест ценностных ориентаций М. Рокича [11] и цветовой тест отношений (ЦТО) А. М. Эткинда (1987) [13].

ЦТО А. М. Эткинда основан на процедуре косвенного шкалирования изучаемого объекта посредством сопоставления его с цветом, атрибутированным с этим объектам, и с местом этого цвета в ранге по предпочтению набора из восьми цветов методики Люшера. Предложенная методика характеризуется рядом особенностей и преимуществ: представленные ценности ранжируются не напрямую, а опосредованно через цветовые предпочтения; перцептивные признаки не являются ключевыми; понятия, обозначенные одним цветом, имеют субъективный показатель эмоциональной близости и сходства семантического кода; определяет отношение к представленным ценностям, структуру ценностных ориентаций, мотивов деятельности.

В исследовании сотрудникам были представлены 15 ценностей, которые по аналогии с ЦТО ранжировались ими по предпочтению набора из восьми цветов методики М. Люшера (косвенное ранжирование):

- 1) независимость в принятии решений,
- 2) материальная обеспеченность,
- 3) самоконтроль (сдержанность, самодисциплина),
- 4) непримиримость к недостаткам в работе,
- 5) принципиальность,
- 6) умение направить на соблюдение нравственных ценностей,
- 7) использование своих властных полномочий,
- 8) требовательность к сотрудникам,
- 9) эффективность работы,
- 10) исполнительность,
- 11) искренность в выражении своих взглядов, мнений,
- 12) учет интересов сотрудников,
- 13) карьерный рост,
- 14) новаторство,
- 15) осторожность, обдуманность решений.

Полученные экспериментальные данные были обработаны с помощью кластерного анализа (иерархический агломеративный метод). Классификация осуществлялась путем последовательного объединения объектов в группы (кластеры), оказывающиеся иерархически организованными. Данный метод позволил рассмотреть «смысловые связи понятий и отношение к ним испытываемых на разных уровнях сходства путем выделения общих смысловых классов»



[8, с. 132]. Используемые понятия (ценности) в каждой из групп образуют различные смысловые связи.

Результаты исследования

Результаты проведенного исследования позволили разграничить выборку руководителей среднего звена органов внутренних дел на группы с высоким и низким уровнем статусов в служебном коллективе относительно показателей «оценочное отношение к праву» и «практика применения правовых норм». Руководители, получившие негативные оценки по показателю «оценочное отношение к праву», имели соответствующие уровни оценок и по показателю «практика применения правовых норм». Данные две категории оценок (оценочное отношение и практика применения) качественно и количественно не отличаются по вошедшим в их состав руководителям.

Таким образом, при помощи методики экспертной оценки «Мониторинг» были определены две группы сотрудников, склонных и не склонных к нарушению правовых, нравственно-этических норм служебного поведения.

В группе сотрудников, не склонных к противоправному поведению (*группа 1*), понятие «эффективность работы» имеет смысловое объединение с понятием «искренность в выражении взглядов, мнений», что говорит о важной составляющей открытости и доверия в процессе служебной деятельности. Эффективность управленческой деятельности, безусловно, зависит от искреннего отношения к своим обязанностям, открытости перед сотрудниками, четкости, при отсутствии «двойных стандартов» в собственной позиции руководителя при постановке задач перед подчиненными.

Понятие «материальная обеспеченность» имеет смысловое объединение с понятием «учет интересов сотрудников», которые являются близкими по смыслу с понятием «эффективность работы». Это свидетельствует о том, что по своему коннотативному (эмоционально-ассоциативному) значению понятия материальное благополучие и эффективность управленческой деятельности обследованных руководителей среднего звена органов внутренних дел находятся в одном близком смысловом поле, связаны и дополняют друг друга.

Указанные ценности («эффективность работы», «учет интересов сотрудников», «искренность в выражении взглядов, мнений», «материальная обеспеченность») в сознании обследованных руководителей смысловую близость обнаруживают с позитивными служебно-значимыми понятиями, такими, как «требовательность к сотрудникам», «исполнительность», «принципиальность» и «самоконтроль».

Понятие «материальная обеспеченность» для этих руководителей не обнаруживает близкого смыслового объединения, т. е. не имеет высокого уровня сходства со многими исследованными понятиями, такими, как «новаторство», «осторожность, обдуманность решений», «карьерный рост», «непримиримость



к недостаткам в работе», «умение направлять на соблюдение нравственных ценностей», т. е. не является ведущей, интегративной ценностью в осуществляемой им управленческой деятельности.

В иерархии дерева ценностей этой группы руководителей происходит постепенное объединение всех понятий в единое смысловое поле, которое имеет определенный эмоционально-смысловой, эмоционально-нравственный спектр отношений. Об эмоциональной, нравственной составляющей в смысловом поле говорит более низкий уровень сходства ценностей, на котором происходит объединение понятий, непосредственно включенных в деятельность сферу испытуемых. Таким образом, можно говорить о том, что руководители данной группы признают предъявленные ценности в системе собственных ценностных ориентаций и руководствуются ими как нравственными ориентирами, ведущими ценностями в повседневной управленческой деятельности.

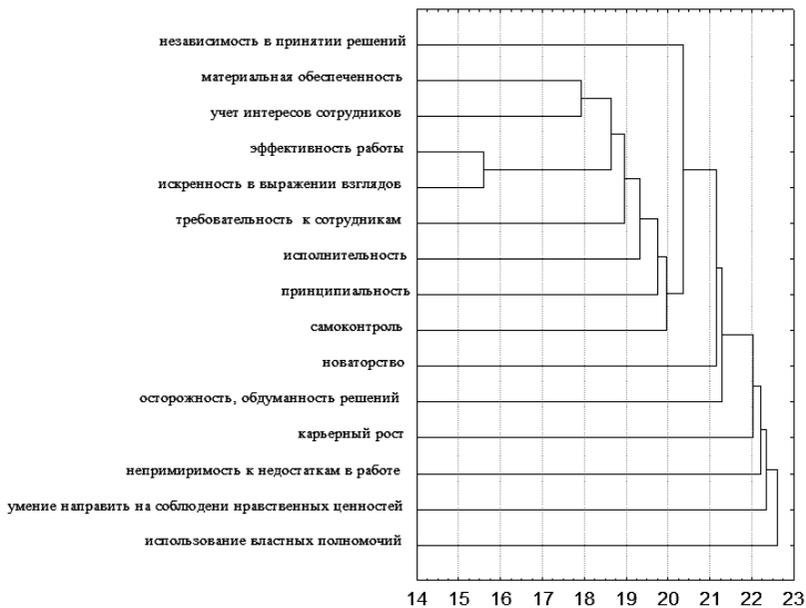


Рис. 1. Результаты кластеризации ценностей сотрудников группы 1

На основе показателей классификационного дерева ценностей руководителей, склонных к противоправному поведению (*группа 2*), можно констатировать близкое объединение у них в сознании в одно смысловое поле таких понятий, как «самоконтроль» и «осторожность, обдуманность решений». Смысловое объединение данных ценностей свидетельствует о высоком контроле своего поведения



и эмоциональных реакций, об осмыслении и точности каждого управленческого действия. Высокий уровень сходства и смысловую близость показали понятия «умение направить на соблюдение нравственных ценностей» и «новаторство».

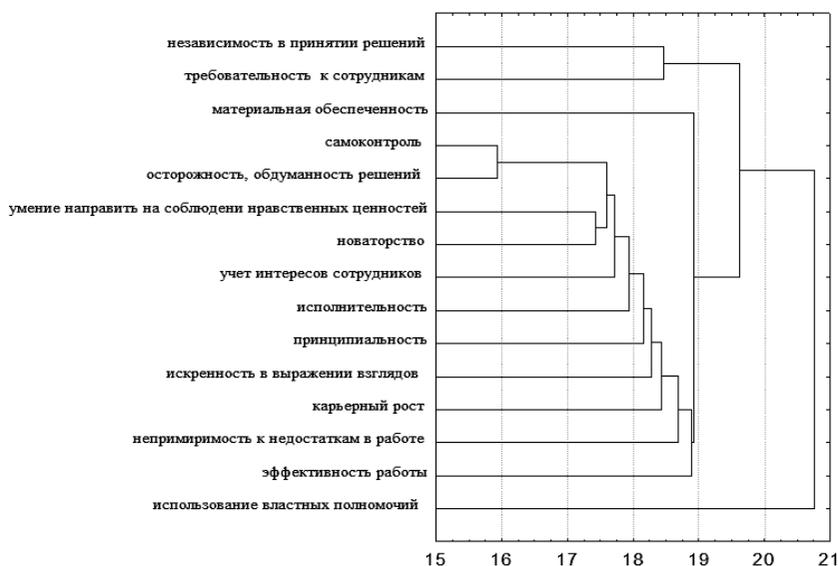


Рис. 2. Результаты кластеризации сотрудников группы 2

Для испытуемых этой группы руководителей понятие «материальная обеспеченность» является объединяющим в одно смысловое поле подавляющего большинства исследованных ценностей. Вместе с тем ценность «материальная обеспеченность» не включена в близкое смысловое поле с понятиями, отражающими профессиональную, деятельностную сферу руководителей, т. е. не входит в одно близкое смысловое поле с такими понятиями, как «требовательность к сотрудникам», «независимость в принятии решений», «учет интересов сотрудников», «исполнительность», «принципиальность», «искренность в выражении взглядов, мнений». Это может свидетельствовать о том, что указанные ценности, несмотря на их активное декларирование данными руководителями, не входят в число ведущих позитивных личностных ценностей.

Публичное реагирование на вопросы материального характера, указание на предпочтительность той или иной ценности, связанной с собственным материальным благополучием, даже методом косвенного шкалирования с помощью методики цветового предпочтения вызывает у этих руководителей естественную защитную реакцию, ровно как и реагирование на вопрос, касающийся эффективности управленческой деятельности.



Это можно будет объяснить тем, что в последние годы в органах внутренних дел особое внимание уделяется вопросам нравственности сотрудников, в определенной степени новым для многих руководителей, т. к. они и ранее не входили в структуры их ценностных ориентаций. Ценности по своей природе, безусловно, являются достаточно устойчивыми и вне ситуативными образованиями. Реалии сегодняшнего дня заставляют большинство руководителей искать новые пути и средства в достижении желаемых результатов, подстраиваться под ситуацию, соответствуя своему социальному статусу, что не может так быстро приводить к смене ценностных ориентаций личности.

Данная категория руководителей, декларируя высокие образцы законопослушного поведения, ориентируя окружающих на нравственный критерий в профессиональной деятельности, сами не в полной мере придерживаются данных ценностных ориентиров. Тем самым они демонстрируют гибкость в поступках, декларируют социально-желательные ценности, нужные образцы поведения, оптимально подстраиваясь под ситуацию, свидетельствующие о наличии «двойных стандартов».

Таким образом, особенности в структурах ценностных ориентаций обследуемых групп говорят о различной окраске в смысловых конструктах сотрудников, склонных и не склонных к противоправному поведению. Руководители первой группы обнаружили единое смысловое поле в системе ценностных ориентаций понятий «эффективность работы» и «материальная обеспеченность», тогда как у руководителей второй группы эти понятия в их сознании находятся не в одном, а разных смысловых пространствах, допускающие возможность противоправного поведения относительно своих служебных обязанностях с ориентацией на материальную выгоду.

Можно предположить, что структура ценностных ориентаций второй группы формирует психологический механизм возможного противоправного поведения среди руководителей, который позволяет им искать новые возможности для достижения цели и одновременно принимать обдуманные, осторожные решения, декларировать высокие образцы законопослушного поведения и придерживаться гибкой, лабильной системы «двойных стандартов». Данная категория руководителей отличается рациональностью в оценке ситуаций, четкостью принятия досконально продуманных решений; варьированием вектора поведения от сложившейся ситуации и личной выгоды.

Результаты кластеризации экспериментальных данных в двух группах руководителей выявили качественные различия смысловых отношений между понятиями. Для первой группы сотрудников характерна однозначность осмысления и принятия норм права в собственную систему ценностей; нормы права и ценности личности образуют единое смысловое поле, в котором деятельность личности осуществляется в законе установленных рамках. Для второй группы присуще более дифференцированное отношение к соблюдению норм, неоднозначное эмоционально-смысловое отношение к нормам закона, где приоритетами становится значимость и ценность материального фактора и возможности, предоставляемые их социальным статусом.



Данный методический подход может быть использован для анализа и оценки индивидуальной системы ценностей руководителей органов внутренних дел при формировании резерва кадров на вышестоящие должности, определения общей направленности ценностей отдельного коллектива сотрудников, что, безусловно, позволяет выделять группы риска и открывать дополнительные возможности своевременной диагностики и действенной профилактики противоправного поведения среди сотрудников органов внутренних дел.

Литература

1. *Артемяева Е. Ю.* Основы психологии субъективной семантики. – М.: Смысл, 1999.
2. *Брижак З. И.* Психологическое сопровождение служебной деятельности как основа профессионального становления следователя // *Российский психологический журнал.* – 2011. – Т. 8. – № 3. – С. 21–29.
3. *Васильева О. С., Калачинская О. А.* Особенности социальной устойчивости военнослужащих в условиях повышенной боевой готовности // *Российский психологический журнал.* – 2012. – Т. 9. – № 3. – С. 49–55.
4. *Гранат Н. Л.* Правосознание и правовая культура. Общая теория государства и права. – М.: 2001.
5. *Касперович Ю. Г.* Особенности личности сотрудника ОВД, совершающего преступления коррупционной направленности // *Психопедагогика правоохранительных органов.* – ОМА МВД России. – 2013. – № 1 (52). – С. 52–55.
6. *Кузнецова О. В.* Влияние гендерного состава на социально-психологический климат служебных коллективов органов внутренних дел // *Психопедагогика в правоохранительных органах.* – ОМА МВД России. – 2013. – № 1 (52). – С. 87–88.
7. *Леонтьев Д. А.* Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. 3-е изд., доп. – М.: Смысл, 2007.
8. *Петренко В. Ф.* Основы психосемантики. 3-е изд. – М.: Эксмо, 2010.
9. Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2013613249.
10. *Столяренко А. М.* Прикладная юридическая психология. М.: ЮНИТИ-ДАНТА, 2008.
11. Тест ценностных ориентаций (М. Рокича) // *Психологические тесты / под ред. А. А. Карелина.* Т. 1. – М., 2000. – С. 25–29.
12. *Шкурко Т. А., Голдин О. С.* Личностные и социально-психологические факторы боеготовности воинских подразделений – участников контртеррористических операций // *Российский психологический журнал.* – 2010. – Т. 7. – № 5. – С. 134–139.
13. *Эткинд А. М.* Цветовой тест отношений // *Общая психодиагностика / под ред. А. А. Бодалева, В. В. Столина.* – М.: Из-во Моск.ун-та, 1987. – С. 221–227.
14. *Kluckhohn C.* Values and Value Orientations in the Theory of Action // *Toward a General Theory of Action / T. Parsons, E. Shils (Eds.).* – Cambridge: Harvard UP, 1951. – P. 388–433.