

Министерство внутренних дел Российской Федерации
Федеральное государственное казенное образовательное
учреждение высшего образования
«Орловский юридический институт
Министерства внутренних дел Российской Федерации
имени В.В. Лукьянова»

В. А. Кузьменков

**ЦЕННОСТИ: ВОЗНИКНОВЕНИЕ,
СУЩНОСТЬ И СПЕЦИФИКА
ЦЕННОСТНОГО МИРА СОТРУДНИКА
ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Монография

Орёл
ОрЮИ МВД России имени В.В. Лукьянова
2019

УДК 31
ББК 60.54
К89

Рецензенты:

Е.А. Матвиенко, начальник кафедры философии
Волгоградской академии МВД России, к.ф.н., доцент;
А.С. Муницын, начальник отдела ЭКЦ УМВД России
по Орловской области

Кузьменков В.А.

К89 **Ценности: возникновение, сущность и специфика ценно-**
стного мира сотрудника органов внутренних дел : моногра-
фия / В.А. Кузьменков. – Орел : ОрЮИ МВД России имени
В.В. Лукьянова, 2019. – 96 с.
ISBN 978-5-88872-277-0

Монография посвящена проблеме формирования ценностей в среде сотрудников органов внутренних дел, основывается на эмпирическом исследовании и предназначена для курсантов образовательных организаций МВД России, слушателей КПК и лиц, проходящих первоначальную подготовку.

Издание представлено в авторской редакции

УДК 31
ББК 60.54

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
Глава 1. Ценности как предмет научного анализа	6
Глава 2. Общая характеристика ценностного мира сотрудника полиции	16
2.1. Ошибки, допускаемые сотрудниками полиции при общении с гражданами	18
2.2. Культура речи и культура внешнего вида сотрудника полиции	22
2.3. Правила поведения при выполнении задач оперативной деятельности и служебное общение в экстремальных условиях	24
Глава 3. Проблемы ценностного сознания сотрудников органов внутренних дел	31
3.1. Основные ритуалы и традиции сотрудников полиции и их роль в воспитании личного состава	31
3.2. Профессиональное выгорание и деформация личности сотрудников полиции	38
Глава 4. Ценностное сознание сотрудников полиции: опыт эмпирического измерения	45
4.1. Теоретико-методологические и методические основы	45
4.2. Ценности и аномия сотрудников органов внутренних дел	56
Заключение	82
Список использованных источников	83
Приложения	90

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы обусловлена тем, что закрепление традиций в деятельности полиции, а также нравственное воспитание сотрудников полиции в Российской Федерации является первостепенной задачей для успешной деятельности органов правопорядка. Немало специалистов отмечают, что в полиции наблюдается кадровый кризис, т.е. продуктивность деятельности органов внутренних дел находится в прямой зависимости от качественного состава кадров.

Особую остроту приобретает проблема совершенствования нравственной и психологической составляющей в полиции. На кадры ложится огромная физическая и моральная нагрузка, личный состав устаёт из-за длительного усиленного режима работы. Задачи, решаемые сотрудникам полиции в мирное время, сопряжены с риском для жизни и здоровья. В этой ситуации во всей остроте и злободневности встает задача эффективного воспитательного воздействия на личный состав.

Авторитет закона напрямую зависит от тех людей, которые олицетворяют собой безопасность и справедливость, а именно от их профессионального мастерства и нравственных качеств, знания профессионального этикета и умения проявлять такт и корректность, уважительное отношение к гражданам. Выступая в качестве таких людей, сотрудники полиции, надев на себя полицейскую форму, становится своеобразным символом Закона и Государства. В связи с чем, на них как представителей закона, возлагается большая ответственность. Соблюдая профессиональный этикет и вселяя в граждан доверие, сотрудники смогут повысить как свой авторитет, так и авторитет правоохранительных органов в целом, что приведет к увеличению добропорядочности со стороны граждан, уважению и соблюдению ими законности и правопорядка. Однако в современном обществе образ сотрудника ОВД достаточно противоречив. В связи с чем, целесообразно рассмотреть более подробно особенности нравственного сознания сотрудника полиции.

В настоящее время представляется необходимым произвести обновление и совершенствование нормативно-правовой базы нравственной составляющей в системе МВД России в соответствии с современными требованиями.

Необходимо современное правовое обеспечение системы непрерывной профессионализации сотрудников на протяжении всего периода их службы в органах внутренних дел, совершенствования сти-

ля, форм и методов работы с персоналом, повышения общей и правовой культуры кадров.

В этой связи приобретает актуальность изучение ценностного мира сотрудников органов внутренних дел, выявление его проблем и перспектив развития в будущем.

Объект исследования: аксиосфера сотрудников полиции.

Предмет исследования: особенности ценностей сотрудников органов внутренних дел.

Цель настоящей работы: исследовать особенности ценностного сознания полицейских.

Для достижения названной цели необходимо решить следующие **задачи:**

- 1) сформировать представление о ценностях как явлениях;
- 2) дать общую характеристику ценностного мира сотрудника полиции;
- 3) проанализировать проблемы ценностного сознания сотрудников органов внутренних дел;
- 4) исследовать ценностное сознание сотрудников полиции при помощи эмпирических методов.

Методологическую базу исследования составляют общенаучные и частнонаучные методы теоретического анализа, например, исторический, аксиологический, структурно-функциональный, проблемно-ситуационный.

Также применялись сравнения, анализа, синтеза, дедукции, индукции, обобщения, аналогии, классификации, абстрагирования, мысленного эксперимента и моделирования.

Теоретическую базу исследования составляют научные труды и публикации в периодической печати, касающиеся проблем аксиологии, а также изучения норм, ценностей и традиций полиции.

Структура работы: Работа состоит из введения, четырёх глав, разделённых на семь параграфов, заключения и списка литературы.

Глава 1. Ценности как предмет научного анализа

Ценности – это представления людей о целях и смыслах своей жизнедеятельности, воплощающие смысл исторического и культурного наследия. Это существующие в сознании каждого человека ориентиры, с которыми индивиды соотносят свои действия. Наука о ценностях называется аксиология.

Аксиология (от др.-греч. αξία – ценность; др.-греч. λόγος – слово, учение) как самостоятельная отрасль философского знания насчитывает немногим более ста лет: в 1902 г. французский философ П. Лапи ввёл слово «аксиология», закрепившееся в науке. Однако ценностная проблематика свойственна философии с момента её зарождения в Древнем мире и именно с того времени сложились основные подходы к пониманию ценностей. Под ценностями в общем виде понимают представления людей о целях и смыслах своей жизнедеятельности, воплощающие смысл исторического и культурного наследия. Это существующие в сознании каждого человека ориентиры, с которыми индивиды соотносят свои действия. Объектом аксиологии выступают ценности, а предметом – проблемы воплощения, реализации ценностей в окружающем мире.

За всю историю аксиологии сложились три парадигмы, включающие в себя множество частных теорий. Первая парадигма – натурализм – объединяет достаточно широкий класс подходов к пониманию ценностей, представленный, в основном, натуралистами, психологами и прагматиками. Их всех объединяет понимание внутреннего мира человека как важнейшего основания ценностей. Иногда эти направления характеризуют как субъективизм, но такая трактовка не всегда справедлива. Натуралисты (в широком смысле слова) концентрируют внимание на сознании, воображении, воле, жизненном опыте, чувствах и эмоциях человека как источниках формирования ценностного мира.

В качестве оснований ценностей в неонатурализме выделяют:

- 1) Субъективно преломлённый опыт жизненных ситуаций, посредством которого человек осмысливает эффективность выбранного пути к цели. Изменение ценностей происходит в результате трансформации опыта;
- 2) Индивидуальное стремление к творчеству и изменению окружающего мира;
- 3) Отказ от представления о «вечном царстве» ценностей;

4) Коммуникативность как условие объективного социального существования ценностей;

5) Невозможность механической передачи ценностей между субъектами, ценности можно только воспроизвести в сознании другого человека.

Вторая парадигма, социологическая, объединяет теории, считающие общество источником и сферой существования ценностей.

Эти подходы сформировались в XX в., что было во многом связано с преодолением господства аксиологического объективизма, с процессом становления социологии как отдельной сферы научного знания, а также с обострением вопроса о ценностях в историзирующих социально-философских учениях либерализма, консерватизма и марксизма. Социоцентрическая парадигма основывается на нескольких тезисах:

1) Аксиосфера изменяется в связи с объективными социальными трансформациями – сменами политического режима, революциями, реформами, научно-техническим прогрессом;

2) Определяющее значение для формирования ценностей имеют социально-экономическая среда, материальная обеспеченность и удовлетворение базовых жизненных потребностей человека;

3) Как следует из двух предыдущих пунктов, для осмысления возникновения ценностей следует учитывать их контингентность и историческую изменчивость, при этом существуют два пути формирования идеалов – позитивный и негативный;

4) Генезис ценностей связан с как массовыми эмоциональными потрясениями в результате глобальных общественных изменений, так и с индивидуальными переживаниями трансцендентного опыта, т.е. ценности основаны на волевых и эмоционально-чувственных актах;

5) Ценности способны как интегрировать общество, так и вызывать конфликты, причём данная взаимосвязь диалектична: интеграция вокруг некоего ценностного ядра усиливает конфликт с носителями иных идеалов, что заставляет каждую сторону сплачиваться ещё сильнее;

6) Существует дуализм в понимании «нахождения» ценностей: представители структурного функционализма, например, придерживаются позиции о нахождении ценностей в обществе как реальности особого рода, к которой человек в процессе социализации вынужден приспособляться; для М. Вебера или советских марксистов ценности «находятся» в сознании человека и опредмечиваются в социальных отношениях.

Третья, трансценденталистская, парадигма признаёт высшую (прежде всего, божественную) реальности в качестве онтологического основания ценностей, а интуицию, «внутреннее чувство» ценностей – в качестве главного способа их познания. К объективизму относятся персоналистический онтологизм, аксиологические трансцендентализм, идеализм и агностицизм, а также экзистенциализм. Эта парадигма раскрывает природу ценностей в нескольких аспектах:

1) Религиозное происхождение ценностей и их объективность, независимость от человека или общества. В божественной полноте бытия – являющейся источником ценностей – отсутствует деление на бытие и ценности;

2) Признание субъективности ценностей как их преломления в сознании и поведении людей;

3) Феноменологизм, познание ценностей через интуицию;

4) Признание разрыва между подлинным, божественным бытием и реальным бытием;

5) Обязательным условием воплощения ценностей является долженствование. Долженствовать может только нормативное сознание, которое является идеальным и неизбежно преломляется при воплощении в поведении людей;

6) Признание важности ритуала как формы социального воплощения ценностей. Это имеет определяющее значение для разрешения конфликтов, утверждения фундаментальных ценностей общности и закрепления социальной структуры.

Существует множество видов ценностей, и описать их все весьма затруднительно. Поэтому выделим наиболее распространённые классы ценностей. Прежде всего, следует различать ценности материальные и идеальные. К первым относятся овеществлённые объекты (от воды, воздуха, земли и пр. до исторических памятников, полезных ископаемых и биосферы в целом), ко вторым – идеальные коннотации, приписываемые определённым материальным объектам, явлениям окружающего мира или человеческим отношениям (нормы, верования, научные теории). Материальные и идеальные ценности зачастую противопоставляют, чем совершают серьёзную ошибку – они невозможны друг без друга. Материальные ценности являются средствами производства духовных ценностей, а духовные ценности воспроизводят материальные ценности. Марксизм стал самой яркой иллюстрацией этого тезиса, хотя далеко не единственной. Сегодня похожую мысль можно встретить у Р. Инлхарта, Ф. Фукуямы, Х. Йоаса, Ю. Хабермаса и других учёных.

Другой критерий – выделение терминальных ценностей (ценности-цели) и инструментальных ценностей (ценности-средства). В наибольшей мере их сущность раскрыта в психологических работах, например, у американского психолога М. Рокича [70; 71]. Терминальные ценности – это идеалы, ради которых люди живут (семья, любовь, счастье), инструментальные – идеалы, которые позволяют добиваться поставленных целей (образование, профессия, законность).

Ценности можно также классифицировать по сферам общественной жизни и здесь можно выделить ценности политические, экономические, социальные, культурные, религиозные и пр. Другая типология: выделение ценностей по сферам личной жизни человека: витальные (представления о смысле жизни), трудовые (представления о работе, профессии), моральные (долг, честь, совесть), когнитивные (познание, истина, рациональность).

Весьма распространено выделение общечеловеческих ценностей (присущих представителям всех стран и культур), национальных (отличительные черты нации, например, патриотизм), народных (характерные качества отдельных этносов, например, гостеприимство и клановость в кавказских народах) и групповых (ценности, отличающие группу от иных социальных коллективов, допустим, идеалы военных, сотрудников полиции, медиков и пр.).

Ценности складываются в иерархию, в которой есть низшие и высшие ценности. Эта мысль была впервые озвучена ещё Платоном и Аристотелем, которые исходили из того, что человек должен выбирать более высокую ценность, так как она приносит ему благо. Одну из самых известных иерархий описал немецкий философ Макс Шелер и его типология отражает христианское мировоззрение:

1. Ценности святого (душа, Бог);
2. Духовные ценности (эстетические ценности, ценности справедливого и несправедливого, ценности познания);
3. Ценности благородного и ценности благополучия (честность, взаимопомощь);
4. Ценности приятного (вкус, цвет) [59].

С 1930-х гг. начинаются эмпирические исследования ценностей, в результате появляются типологии ценностей Г. Олпорта, А. Маслоу, М. Рокича, Ш. Шварца, В.А. Ядова, Н.И. Лапина и других учёных. Сегодня одной из самых популярных классификаций в науке является теория израильского социолога Ш. Шварца, который доказал наличие общечеловеческих ценностей, присущих каждой культуре (рисунок 1)

[73]. При этом культурные различия определяются численностью носителей конкретных ценностей.



Рисунок 1.1. Типология ценностей Ш. Шварца.

На базе его классификации проводятся многочисленные исследования, показывающие тесную связь ценностей с разными формами поведения людей, например, преступлениями или гибелью от несчастных случаев. Так, демограф из НИУ «Высшая школа экономики» Е. Николаюк свидетельствует, что в России уровень смертности людей в возрасте 15–29 лет в 1,5-1,7 раз выше по сравнению со странами Восточной Европы и в четыре раза выше, чем в Западной Европе. Для молодых мужчин смертность объясняется внешними причинами в 60-80 % случаев, для молодых женщин – в 40-60 % случаев. Внешние причины смерти – это, прежде всего, дорожный травматизм и самоповреждения (1672 на 1 млн мужчин и 391 на 1 млн женщин) – оказываются результатом рискованного поведения молодёжи.

Рискованное поведение во многом объясняется доминирующими культурными ценностями. European Social Survey показал, что в странах с высокой смертностью молодёжи главными ценностями для людей 15-29 лет оказываются ценности самоутверждения. Самоутверждение включает власть (социальный статус, доминирование над людьми и пр.) и достижения. Наоборот, в странах, где в среде моло-

дёжи доминирует забота о людях и природе, смертность этой возрастной группы ниже. Забота о людях и природе подразумевает универсализм (понимание, терпимость к людям) и доброту (помощь окружающим и забота о них). Существует сильная связь между причинами смерти и ценностями. Так, есть соотношение между смертностью в результате ДТП и значимостью ценности «безопасность». Высокие значения этой ценности означают, что молодые люди полагаются на защиту со стороны государства. Они ждут, что именно государство обеспечит им безопасность. Однако в случае с ДТП всё зависит от ответственности водителей, их умения беречь свою и чужие жизни. Тут всё зависит от других ценностей – универсализма и доброты, их наличие или отсутствие определяет смертность на дорогах [69].

Здесь описывается одна из главных аксиологических проблем – влияние ценностей на поведение человека. По сути, именно к ней сводятся все философские дискуссии о месте ценностей в сознании человека, ведь говорить о силе ценности можно, только если она должным образом реализуется в поведении человека. Если же этого не происходит, ценность остаётся формальной декларацией нереализованного нравственного идеала.

К числу других аксиологических проблем можно отнести:

1. Различия между ценностями разных социальных групп, культур и народов. Нередко эти различия приводят к серьёзным конфликтам – политическим кризисам и революциям (Иранская революция, распад СССР и Югославии) и войнам (гражданские войны, Югославская война 1992–1998 гг.);

2. Реализация моральных ценностей в правовых кодексах и нормативно-правовых актах. В идеале право и мораль должны соответствовать друг другу, но так никогда не бывает, хотя бы потому, что сами правовые и моральные нормы внутренне противоречивы, а их создатели подчас преследуют собственные цели. Тем не менее, существование законов, грубо попирающих представления о высших идеалах, всегда вызывает осуждение. Велико и влияние права на нравственность: история преподносит немало случаев, когда аморальные законы приводили к разложению общественной нравственности (например, одобрение доноительства во многих государствах от Древнего Рима до фашистских и коммунистических диктатур современности);

3. Воплощение ценностей в архитектурных, градостроительных объектах. На Западе сегодня даже сложилась отдельная наука – психогеография, занимающаяся изучением влияния окружающей среды на сознание человека [например, 60];

4. Ценности, доминирующие в социальной среде общества, – образовательные, медицинские, научные, культурные, экономические, – определяют социальное самочувствие людей, живущих в социуме;

5. Информационные и технические ценности связаны с применением информации и техники в обществе. Например, на постсоветском пространстве доверие к современным информационным технологиям ниже, чем в западном мире, что отражается в недоверии к электронным счетам и услугам, электронным подписям и документам. На практике это выражается в чрезвычайной бюрократизации практически любой деятельности, когда физическое или юридическое лицо вынуждено составлять документацию и в электронном, и в бумажном виде;

6. Формирование общественного согласия. Работы политологов С.М. Липсета, С. Роккана, С. Хантингтона, а также отечественного философа А.С. Ахиезера посвящены теме общественных расколов, несовпадения не просто ценностей, но и образа мышления представителей разных социальных групп. Они показывают, какие серьезные последствия имеет социальный раскол для жизни и общества, и отдельного человека.

В ракурсе изучения аксиологии находится и сфера профессиональных ценностей, представляя собой одно из практических направлений философии ценностей. Природа профессиональных ценностей становилась предметом изучения в отдельных работах. Так, вышеупомянутый социолог Ш. Шварц в своих исследованиях показал, что с профессиональными ценностями тесно связан ряд общекультурных ценностей, а именно личностный рост, автономность, интерес, креативность (все эти ценности стимулируют профессиональный рост), зарплата и безопасность (при выборе профессии на эти ценности чаще всего ориентируются люди не из стран «первого мира» или личности с низким уровнем социальных притязаний и невысоким уровнем образования), взаимодействие с людьми и вклад в общество (эти ценности присущи тем, кто выбирает карьеру педагога или врача), престиж, авторитет и влияние (эти идеалы связаны с нездоровым карьеризмом) [73].

Профессиональные ценности можно разделить на внутренние и внешние. К первым относятся те, которые связаны с отношениями человека (работника) и объектами его труда: профессионализм, трудолюбие, преданность организации, любовь к профессии, стремление к высокому качеству труда и др. Измерить эти ценности довольно

трудно, поскольку они относятся к глубинным слоям аксиосферы личности и редко вербализуются людьми в исследованиях, хотя имеются работы, раскрывающие данные аспекты [например, 35]. Вторые гораздо чаще оказываются предметом изучения. Они связаны с отношениями внутри трудового коллектива, взаимодействием начальства и подчинённых, совокупностью материальных условий труда, структурой рабочего времени, социальной стигматизацией профессий и пр. Интегральным показателем является удовлетворённость трудом.

Крупное исследование профессиональных ценностей провёл в конце 1970-х гг. советский социолог В.А. Ядов.

Связь между иерархией социальных ситуаций и иерархией диспозиций прослеживается в конкретных социальных действиях. Предметные ситуации регулируются элементарными фиксированными установками и это проявляется в поведенческих актах, в значительной мере схожих с традиционными действиями по типологии М. Вебера. Поступки индивида носят ярко выраженную социальную окраску и совершаются в контексте нахождения в определённой группе, к ним применимы моральные оценки. Поведение представляет собой совокупность поступков в каком-либо отдельном аспекте жизнедеятельности. Наконец, реализация крупнейших задач жизни, достижение жизненной цели может быть обозначена как деятельность в целом [61, с. 26–27]. Обобщить всё изложенное можно в таблице 1.1:

Таблица 1.1.

**Взаимосвязь жизненных ситуаций, диспозиций
и социальных действий, согласно В.А. Ядову**

Жизненные ситуации	Диспозиционная структура	Социальные действия
предметные ситуации	элементарные фиксированные установки	поведенческий акт
условия группового общения	система социальных установок	поступок
ситуации сфер деятельности	ценностные ориентации	поведение
общие социальные условия жизнедеятельности	общая направленность интересов личности	деятельность

Базовая социальная функция ценностей заключена в мотивации и контроле поведения членов группы. Для решения этих функций выделяют 2 механизма. Во-первых, социальные акторы по взаимодействию используют ценности, чтобы определить поведение как социально приемлемое или неприемлемое, обосновать свои требования к другим и вызвать желаемое поведение. Во-вторых, ценности служат своего кодексом правил поведения для людей, что освобождает группу от необходимости надзора над своими членами, надзор заменяется самоконтролем. Индивид адаптируется к повседневным обычаям, практике и нормам, с которыми сталкивается через передачу и усвоение ценностей [49].

Изучение взаимосвязей в системе ценностных ориентаций и влияния общей направленности интересов на диспозиции в сферах труда и досуга убеждают, что «баланс» интересов в отношении профессиональной, семейно-бытовой и досуговой деятельности определённым образом упорядочивает отношения личности к основным целям жизни и средствам их достижения, выполняет роль внутреннего ядра ценностно-ориентационной системы личности и служит ведущей характеристикой ее общей жизненной позиции [61, с. 188–189].

Назовем некоторые качества субъекта профессиональной самореализации, необходимые для самореализации его различных «надстроечных» деятельностных Я:

1) в познавательной самореализации – владение методологией познания и самопознания, любовь к истине, рефлексивность, умение применять знания на практике и др.;

2) в нравственной – развитое чувство долга, чистая совесть и др.;

3) в эстетической – развитый эстетический вкус, конструирование своей трудовой деятельности, в том числе и по законам красоты (например, производство продуктов труда, сочетающих в себе утилитарные и эстетические свойства);

4) в правовой – толерантность, законопослушность и др.;

5) в коммуникативной – владение нормами устного и письменного литературного языка, коммуникабельность, навыки делового общения и работы с информацией и др.;

6) в валеологической – такая организация своей профессиональной самореализации, которая является источником сохранения и укрепления здоровья;

7) в профессионально-самовоспитательной – формирование требовательности к себе, своим словам и поступкам, постоянная работа над собой, признание своих ошибок и их исправление;

8) в самоменеджментской – способность к самоуправлению, реализующуюся через умение проектировать, организовывать, корректировать и объективно оценивать свою профессиональную самореализацию, сильная воля, единство слова и дела.

Ценность профессиональной деятельности и в том, что она является основной формой в жизнедеятельности человека его интеграции в общество, единения с ним, сопровождающемся переживанием чувства причастности к общему делу. В особенности это актуально для сотрудников полиции. В деятельности органов внутренних дел профессионализм – это умение выполнить поставленную задачу в короткий срок и качественно, не допуская при этом ошибок, которые могут стоить жизни напарнику или гражданским лицам. Ориентируясь в сложной обстановке, сотрудник полиции для принятия правильного решения должен четко представлять всю важность единственно правильного решения как в рамках законности, так и со стороны тактически грамотных действий по отношению к преступнику [33].

Глава 2. Общая характеристика ценностного мира сотрудника полиции

Важнейшим качеством личности сотрудника ОВД является высокий уровень профессионально этики. Профессиональная этика включает в себя определенные категории этики и моральные принципы, лежащие в основе деятельности людей той или иной профессии, моральные качества, которыми они должны обладать, нравственные нормы, регламентирующие их служебную деятельность, и ряд других моральных аспектов профессиональной деятельности [22, с. 235].

Специфика профессионального общения в деятельности различных служб и подразделений органов внутренних дел неизбежно порождает особые формы моральных требований, предписаний и оценок. Это и подтверждает необходимость овладения сотрудниками системой знаний и умений в сфере профессиональной этики, где есть общее для всех сотрудников и особенное для каждого подразделения органов внутренних дел с учетом специфики деятельности. Аксиосфера и профессиональная этика сотрудника полиции являются отражением его положения в обществе, поскольку он наделен властными государственными полномочиями (в том числе в части применения принудительных санкций) и от имени государства охраняет закон и правопорядок [20, с. 12].

Рассмотрим основные ценности работников правопорядка.

Культура речи. Является важным показателем профессионализма сотрудника и проявляется в умении грамотно, содержательно, лаконично и ясно излагать свои мысли и требования при осуществлении профессиональной деятельности. Недопустимо использование нецензурных выражений, панибратского обращения, высказываний, унижающих честь и достоинство человека и гражданина. Немаловажное значение имеют доброжелательность, открытость, внимательность, предупредительность, контроль за мимикой, эмоциями, жестами. Проблема культуры речи сотрудника органов внутренних дел является достаточно важной, так как зачастую несоблюдение установленных правил ведет к недопониманию, обидам со стороны граждан, конфликтным ситуациям. Правоохранительным органам доверяются такие человеческие ценности, как честь и достоинство человека, его доброе имя, а зачастую и жизнь. При осуществлении служебной деятельности, во избежание негативных ситуаций, необходимо соблюдение этических норм, проявление такта, корректности, гуманного, уважительного и справедливого отношения к людям.

Достойный внешний вид. Образцовый, опрятный внешний вид сотрудника обеспечивает моральное право на самоуважение, уважение общества, способствует укреплению доверия граждан к органам правопорядка.

Соблюдение требований служебной дисциплины и законности при осуществлении властных полномочий. Повышение уровня служебной дисциплины и законности является одной из важнейших задач, стоящих перед руководством органов внутренних дел. Состояние законности формирует позитивный характер взаимоотношений правоохранительных органов и общества.

К другим ценностям относятся:

- глубокое понимание социальной значимости своей роли, ответственности, от которой в решающей степени зависит общественная безопасность, безопасность жизни и здоровья личности;

- отношение к человеку как к высшей ценности, уважение и защита прав, свобод и человеческого достоинства в соответствии с международными правовыми нормами и общечеловеческими принципами морали;

- разумное использование сотрудником предоставленных ему законом прав и полномочий;

- принципиальность, бескомпромиссность при осуществлении служебных обязанностей, объективность и непредвзятость в принятии решений;

- безупречность личного поведения на службе и в быту, честность, неподкупность, забота о профессиональной чести и общественной репутации;

- сознательная дисциплина, исполнительность, разумная инициатива, взаимопомощь, поддержка, морально-психологическая готовность к действиям в сложных ситуациях, способность к обоснованному риску в экстремальных условиях;

- постоянное совершенствование профессионального мастерства, расширение интеллектуальной культуры.

Каждый сотрудник органов внутренних дел должен осознавать, что эти идеалы, вместе взятые, отражают нравственные требования общества к органам правопорядка [29; 39, с. 23].

Таким образом, в любой служебной деятельности этическая культура, соблюдение служебного этикета, такта, общепринятых правил делового общения способствует созданию условий, в наибольшей степени отвечающих интересам службы, поддержанию авторитета правоохранительных органов и укреплению правопорядка.

2.1. Ошибки, допускаемые сотрудниками полиции при общении с гражданами

Сотрудник полиции – гражданин Российской Федерации, который осуществляет служебную деятельность на должности федеральной государственной службы в органах внутренних дел и которому в установленном порядке присвоено специальное звание полиции.

Сотрудник полиции считается проходящим службу в полиции также в случаях: нахождения в распоряжении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, территориального органа, организации, входящей в систему указанного федерального органа; прикомандирования к государственным органам, а также к организациям на условиях и в порядке, устанавливаемых Президентом Российской Федерации [1].

Звание сотрудника полиции обязывает быть вежливым и тактичным при обращении с гражданами, внимательно относиться к их просьбам и заявлениям, а также справедливо и беспристрастно оценивать их поведение. Все действия должны происходить в рамках закона «О полиции», регламентирующего весь порядок взаимоотношений.

В обращении с гражданами недопустимы:

- высокомерный тон, грубость;
- заносчивость, невежливое изложение замечаний, угрозы, выражения и реплики, оскорбляющие человеческое достоинство;
- нравоучения и несправедливые упреки, предъявления незаслуженных обвинений;
- угрожающие жесты и знаки.

Свои требования и замечания полицейский должен излагать в вежливой и убедительной форме, объяснения выслушивать внимательно, не перебивая говорящего. Замечания нарушителям, имеющим при себе детей, следует по возможности делать так, чтобы дети этого не слышали. С подростками нужно обращаться так же вежливо, как и с взрослыми. Замечания детям делаются с учетом их возраста [16, с. 74–75]. Особенностью общения с гражданами можно назвать то, что сотрудники ОВД, взаимодействуя с гражданами по долгу службы и нередко ощущая скрытое (а иногда и открытое) противодействие с его стороны, не имеют права отказаться от подобного общения.

Необходимо заметить, что общение сотрудников ОВД с гражданами происходит по различным поводам. Поводы для вступления в

подобное общение условно можно разделить на несколько групп [30, с. 68].

К первой группе относятся взаимоотношения, связанные с реализацией субъективных прав в сфере деятельности полиции. Например, обращение за получением справки об отсутствии судимости и др.

Ко второй группе относятся взаимоотношения сотрудников ОВД и граждан, связанные с защитой прав, свобод и законных интересов: защита граждан от преступных посягательств на личность и иных неправомерных действий со стороны физических, должностных и юридических лиц; а также обращения граждан за защитой от неправомерных и нецелесообразных действий сотрудников полиции.

К третьей группе относятся ситуации реализации прав граждан: обращение к сотрудникам органов внутренних дел гражданина, пострадавшего от преступления или административного правонарушения, несчастного случая, за оказанием доврачебной или иной помощи и др.

Основными тактическими ошибками, допускаемыми сотрудниками полиции в обращении с гражданами являются: высокомерный тон, грубость; заносчивость, невежливое изложение замечаний, угрозы, выражения и реплики, оскорбляющие человеческое достоинство; нравовучения и несправедливые упреки, предъявления незаслуженных обвинений; угрожающие жесты и знаки и др. Деятельность полиции всегда связана с непосредственным контактом, общением с гражданами. Независимо от того, являются эти граждане правонарушителями или нет, сотрудник полиции должен знать психологические аспекты общения, а также обязан соблюдать правила поведения, в том числе установленные правовыми актами [58, с. 81].

Чаще всего общение начинается с обращения сотрудника полиции к гражданину. При обращении к гражданину каждый сотрудник полиции обязан: назвать свою должность, звание, фамилию; предъявить по требованию гражданина своё служебное удостоверение (без его передачи); сообщить причину и цель обращения.

Эти положения федерального закона «О полиции» продублированы во многих ведомственных правовых актах, регламентируя правила поведения сотрудников всех подразделений полиции. Например, участковый уполномоченный полиции, посещая любое жилое помещение, обязан представиться, назвав свою должность, звание, фамилию, если гражданин потребует, то предъявить в развернутом виде служебное удостоверение, сообщить цель своего посещения [4], сотрудник дорожно-патрульной службы, остановив транспортное сред-

ство или пешехода, по требованию участника дорожного движения обязан предъявить в развернутом виде служебное удостоверение, не выпуская его из рук; обращаясь к участнику дорожного движения, сотрудник должен представиться, назвав свою должность, специальное звание и фамилию, сообщить причину и цель обращения.

Нормы поведения полицейских содержатся в актах, регламентирующих деятельность участковых уполномоченных полиции, наружных служб, таких, как патрульно-постовая и дорожно-патрульная службы. Так, даже при возникновении конфликта взаимоотношения сотрудников с участниками дорожного движения должны основываться на внимательном и уважительном отношении к гражданам. В разговоре с участниками дорожного движения сотрудник обязан быть вежливым, объективным и тактичным, обращаться к ним на «Вы», свои требования и замечания излагать убедительно и понятно, грамотно, без двойного смысла, спокойно и выдержанно, разъяснять гражданину о сути совершенного им правонарушения без нравоучений.

Подробно регламентируются правила обращения сотрудников подразделений патрульно-постовой службы полиции (ППСП) с гражданами. Сотрудник подразделения ППСП всегда должен обращаться к гражданам на «Вы», в том числе к несовершеннолетним, разговаривать вежливо и тактично, требования и замечания излагать убедительно и понятно, не спорить, не допускать выражений, оскорбляющих честь и достоинство граждан. При возникновении конфликтов сотрудники патрульно-постовой службы полиции «обязаны проявлять спокойствие и выдержку, не должны вступать в пререкания, терять самообладание, отвечать грубостью на грубость и в своих действиях не руководствоваться личными неприязненными чувствами» [3]. Согласно Уставу патрульно-постовой службы полиции, вопросы служебной этики рассматриваются при оценке состояния дисциплины при несении службы и законности действий наряда.

В случае применения к гражданину мер, ограничивающих его права и свободы, сотрудник полиции обязан разъяснить ему причину и основания применения таких мер, а также возникающие в связи с этим права и обязанности гражданина. К мерам, ограничивающим права и свободы граждан, относятся в том числе принудительные меры различного характера – предупредительные, пресекающие, меры обеспечения производства по делам об административных правонарушениях, применяемые в административной деятельности полиции (доставление, задержание и др.). При возникновении конфликтных

ситуаций, претензий или по требованию лиц, в отношении которых применяются такие меры, сотрудник дополнительно должен разъяснить порядок обжалования своих действий.

Если гражданин ведёт себя вызывающе, несмотря на то, что сотрудник представился, назвал причину и цель своего обращения, нужно вежливо его выслушать, дать возможность успокоиться, повторить свои данные, причину и цель обращения, абсолютно спокойно разъяснить, что его (сотрудника полиции) требования законны. Даже в случае продолжения неповиновения, оскорбления сотрудника, полицейскому законом прямо запрещено обращаться с гражданами, унижая их человеческое достоинство, ни при каких обстоятельствах он не должен повышать голос и провоцировать граждан, угрожать и оскорблять, оправдываться, иронизировать, вести себя высокомерно, вступать в спор.

Применение мер принуждения должно быть немедленно прекращено при достижении сотрудником полиции законной цели (например, при предотвращении или пресечении правонарушения), или, если выяснилось, что эта цель не может или не должна быть достигнута с применением мер, ограничивающих права и свободы граждан. Сотрудник полиции обязан ознакомить каждого гражданина с документами и материалами, в том числе процессуальными, которые непосредственно затрагивают его права и свободы (например, материалами по делу об административном правонарушении), дать возможность объясниться, по требованию гражданина обеспечить присутствие защитника и (или) переводчика.

Если гражданин сам обращается к сотруднику полиции, то сотрудник также обязан назвать свои должность, звание, фамилию, внимательно выслушать гражданина, принять меры по заявлению, если он имеет соответствующие полномочия. В ином случае полицейский должен подробно разъяснить, куда, в какой орган гражданину следует обратиться. Есть ещё один важный аспект: в нашей многонациональной стране сотрудник полиции должен проявлять уважительное отношение к национальным обычаям и традициям граждан, учитывать культурные, религиозные и иные особенности различных социальных групп.

Законодательство, регламентирующее поведение российских полицейских, основано на общепризнанных принципах и нормах международного права. «Доверие населения к полиции тесно связано с позицией и поведением полиции по отношению к этому населению и, в особенности, с соблюдением полицией человеческого достоинства и

основных свобод и прав человека в том виде, в каком они, в частности, закреплены в Европейской конвенции о правах человека» [15].

Таким образом, для сотрудников российской полиции, кроме моральных принципов, принятых в обществе, особое значение приобретают конкретные требования, выступающие в виде норм, предписаний, правил поведения, оценок морального облика.

2.2. Культура речи и культура внешнего вида сотрудника полиции

Культура речи является неотъемлемой частью общей культуры полицейского, которая непосредственно определяет положение человека в социуме. Сотруднику полиции независимо от звания и должности не следует забывать о том, что его речь всецело, целиком и полностью, раскрывает его личность, интеллект и психологическое состояние. Одной из профессиональных обязанностей сотрудника полиции является его обязанность в совершенстве овладеть навыками высокой культуры речи. В связи с этим можно выделить ряд требований предъявляемых к речи сотрудников полиции.

Их речь, во-первых, должна быть содержательной и свидетельствовать о глубоком знании предмета. Во-вторых, она должна быть грамматически и литературно грамотной, в том числе, точной, ясной, краткой и понятной. В-третьих, она должна быть выразительной, эмоциональной, образной. В-четвертых, во взаимоотношениях с гражданами сотруднику необходимо внимательно и тщательно подбирать слова, при этом учитывая их психологическое воздействие. Лучше употребление только те слова, значение которых сразу будет понятно гражданам. В-пятых, мимика и жесты сотрудника должны быть сдержанными, чёткими, скупыми, ненавязчивыми и соответствовать содержанию речи.

Наиболее привлекательна та манера речи, в которой наблюдается плавность, размеренность и отсутствует крик. Крик со стороны сотрудника полиции свидетельствует о том, что он не умеет владеть собой. Следует отметить, что кричат не только начальники. В большинстве случаев на крик переходят сотрудники, отчаявшиеся что-либо объяснить коллеге в рамках нормального тона. Однако, как показывает опыт, в ситуациях, когда необходимо убедить оппонента и склонить его к своей точке зрения, эффективность крика сводится к нулю, так как громче не всегда убедительнее. В связи с этим, исклю-

чение крика из повседневного общения, существенно повысит речевую культуру сотрудника [32].

Также немаловажным моментом является недопустимость употребления в речи сотрудника сквернословий, жаргона, матерной брани. Их употребление в речи влечёт негативное отношение со стороны людей к сотрудникам полиции.

Каждый сотрудник, тем более руководитель, выступает в качестве оратора, пропагандиста правовых и нравственных знаний. В связи с этим раскрывается значимость развития культуры речи, необходимой для улучшения ораторского мастерства. Ведь издавна считается, что умение говорить и выступать публично, а также владение языком является атрибутивным качеством сотрудника полиции. Таким образом, речь сотрудника полиции, выступая важнейшим средством взаимодействия между людьми и играя существенную роль в процессе общения, должна соответствовать нравственным требованиям.

Немаловажной также является культура внешнего облика сотрудника полиции, выступающая составной частью культуры поведения человека. Сотрудник полиции при несении службы должен быть одет в соответствующую форменную одежду. Специфическая значимость полицейской формы вытекает из тех задач и функций, которые возложены на органы внутренних дел.

Главной особенностью одежды сотрудника полиции является то, что она выступает в качестве атрибута государственной власти. Каждый человек, облеченный в полицейскую форму, наделяется государственно-властными полномочиями. В связи с этим, в обществе складывается иное отношение к человеку в полицейской форме, чем к представителю другой профессии. Следует отметить, что наделенный государственно-властными полномочиями, сотрудник вправе применять принудительные меры, которые в большинстве случаев воспринимаются негативно лицами, в отношении которых данные меры были реализованы.

Также необходимо помнить, что форма сотрудника полиции, являясь атрибутом государственной власти, должна содержаться в чистоте и порядке. Сотрудник должен носить её с честью и достоинством, быть всегда подтянутым и опрятным. Всем своим поведением демонстрировать высокую порядочность и уважительно обращаться с людьми, как на службе, так и в семье, в быту.

Таким образом, культура внешнего облика сотрудника органов внутренних дел заключается в:

- соблюдении форменной одежды (чистая и отглаженная);

- подтянутом виде и прямой осанке;
- наличии скромной и аккуратной прически;
- соответствии всех предметов формы установленным описаниям [31].

2.3. Правила поведения при выполнении задач оперативной деятельности и служебное общение в экстремальных условиях

Отличительная особенность оперативной деятельности заключается в том, что содержание данной деятельности составляют главным образом негласные мероприятия, носящие как нейтральный характер, так и выключающие отдельные элементы принуждения, а также действия, в некоторых случаях ограничивающие конституционные права граждан.

Данный вид деятельности уполномоченных на ее осуществление государственных органов выступает ярким свидетельством тех противоречий, которые возникают между правом и моралью. Это связано с тем, что большое количество оперативно-розыскных мероприятий, таких как наблюдение, прослушивание телефонных переговоров, использование негласного содействия граждан, осуждаются населением с нравственных позиций, но в свою очередь их проведение необходимо обществу в целях успешной борьбы с преступностью [38].

Рассмотрим более подробно непосредственное значение морально-этических принципов для оперативно-розыскной деятельности.

Во-первых, моральные нормы в обществе выполняют охранительную роль, при этом формируя общественное мнение. Общественное мнение в свою очередь основывается на осуждении противоправных действий и образовании обстановки нетерпимости к антиобщественному поведению. В связи с этим, оперативные аппараты ОВД, учитывая данный факт, обладают возможностью привлекать к борьбе с преступностью тех лиц, которые оказывают им содействие, в том числе на конфиденциальной основе.

Во-вторых, в связи с тем, что мораль в обществе осуществляет воспитательную функцию, оперативно-розыскные подразделения ОВД, используя в процессе осуществления оперативно-розыскных мероприятий сложившиеся в обществе нравственные положения. Их использование осуществляется с целью оказания воспитательного

воздействия как на лиц, оказывающих конфиденциальное содействие в борьбе с преступностью, так и профилактическое воздействие на лиц, от которых исходя из их поведения, можно ожидать совершения противоправных деяний.

В-третьих, немаловажным является то, что мораль, господствующая в обществе, осуществляет влияние на формирование у самих сотрудников оперативных аппаратов ОВД нравственного сознания. Предоставленная оперативным сотрудникам правовая и моральная санкция на поведение различных оперативно-розыскных мероприятий в свою очередь обязывает их сопоставлять свои действия с нравственными требованиями, которые предъявляются к поведению сотрудников правоохранительных органов.

Морально-этические принципы оперативно-розыскной деятельности, хотя и опираются на общие этические нормы, в свою очередь формируют свою систему моральных требований относительно реализации сотрудниками оперативных аппаратов ОВД возложенных на них профессиональных функций.

Возникает необходимость отметить значение морально-этических принципов в сфере оперативно-розыскной деятельности. Их значение определено тем, что правовые нормы не могут всесторонне регулировать поведение каждого участника данного процесса. Необходимость использования негласных методов и средств оперативно-розыскной деятельности вызвана потребностью предупредить криминальные процессы на ранних стадиях, а также раскрыть преступления. Следует отметить, что в большинстве случаев достаточно затруднительно раскрыть наиболее тяжкие преступления без проведения оперативно-розыскных мероприятий. Оперативно-розыскная деятельность в данном аспекте не только соответствует требованиям моральных норм, но и способствует их претворению в жизнь посредством борьбы с преступностью, которая является наиболее яркой формой аморального поведения.

В оперативно-розыскной деятельности основополагающими морально-этическими принципами выступают:

- гуманизм;
- справедливость;
- коллективизм;
- сознательность;
- добросовестное отношение к труду.

Гуманизм, выступая нравственно основополагающим принципом, предполагает любовь к людям, защиту человеческих достоинств.

Он пронизывает все отрасли права и определяет все нормы морали. Гуманизм положен в основу всей системы нравственно-правовых отношений, возникающих между сотрудниками и гражданами. При осуществлении оперативно-розыскной деятельности данный принцип находит свое выражение в запрете выполнения определенных действий и вынесении решений, которые могут повлечь унижение достоинства человека, например, незаконное распространение сведений об обстоятельствах личной жизни, которые ставящие под угрозу жизнь или здоровье человека, или необоснованно причиняют ему физическое и нравственное страдание. Несоблюдение данного принципа влечет осуждение как со стороны закона, так и со стороны общества.

Следующим принципом является принцип справедливости. Он представляется весьма важным в профессиональной морали оперативного сотрудника. Следует отметить, что наибольшее значение данный принцип находит в правовой сфере, это связано с тем, что она призвана регулировать наиболее значимые отношения, складывающиеся в обществе. Подходя к пониманию данного принципа, многие люди сводят его к тому, что он предполагает равноправие граждан перед законом. И в общем понимании это верно. Следует отметить, что данный принцип находит свое отражение в оперативно-розыском законодательстве. Так, на основании ч. 1 ст. 8 Федерального закона от 12 августа 1995 г. № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности» гражданство, национальность, пол, место жительства, имущественное, должностное и социальное положение, принадлежность к общественным объединениям, отношение к религии и политические убеждения отдельных лиц не являются препятствием для проведения в отношении их оперативно-розыскных мероприятий на территории Российской Федерации [2].

Чтобы оперативно-розыскная деятельность была успешно организована и могла противостоять криминальной обстановке, необходим принцип коллективизма. Ведь преимущественно от сотрудников оперативного аппарата, их целеустремленности и единства действий будет зависеть результативность работы оперативного подразделения в целом. Данный принцип включает в себя несколько частных принципов [9, с. 35]:

- единство цели и воли;
- сотрудничество и взаимопомощь;
- демократизм;
- дисциплину.

При выполнении оперативной деятельности сотрудник должен прибегать к принципу сознательности, согласно которому выбор им поступков должен осуществляться на основе нравственных требований общества, а также опираться на интересы граждан, которые вовлечены в сферу оперативно-розыскных отношений. Большое значение в процессе оперативно-розыскной деятельности приобретает добросовестное отношение оперативного сотрудника к своим обязанностям, а именно умение соотносить профессиональные интересы и потребности с интересами общества [44, с. 109].

В целях обобщения правил поведения сотрудника полиции при выполнении задач оперативной деятельности приказом МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1138 был введен в действие Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации. В 2013 г. он утратил силу, однако в историческом аспекте целесообразно рассмотреть положения Кодекса, регламентирующие правила поведения сотрудника оперативного подразделения при выполнении задач оперативной деятельности.

Статья 9 ранее действовавшего Кодекса профессиональной деятельности сотрудника ОВД РФ предусматривала обобщающие правила поведения сотрудника при выполнении задач оперативной деятельности.

Во-первых, сотрудник должен подходить к выполнению данных задач с полной отдачей в течение всего служебного времени, в том числе прибегать к использованию находящихся в его распоряжении материальных и нематериальных ресурсов, но исключительно в служебных целях.

Во-вторых, при выполнении задач оперативной деятельности сотрудник вправе прибегать к применению физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия только в тех случаях, когда иными мерами ненасильственного характера не удалось добиться эффективного выполнения оперативно-служебных задач.

В-третьих, в случае применения физической силы, специальных средств, огнестрельного оружия, оперативный сотрудник обязан стремиться к минимизации вреда, а также в процессе силового задержания, обыска, досмотра, сотрудник не должен допускать излишней жесткости, глумления и издевательств в отношении правонарушителей.

В-четвертых, оперативный сотрудник во взаимоотношениях с потерпевшими и свидетелями, в частности с лицами преклонного возраста, женщинами и детьми, а также с лицами физически неполно-

ценными, обязан в любых ситуациях проявлять внимание и чуткость вышеуказанным лицам, делая процесс их участия в следствии предельно удобным.

В-пятых, при проведении обыска или выемки в жилом помещении не допускается проявление сотрудником оперативного аппарата небрежного отношения к предметам и личным вещам, имеющим особую значимость и ценность для граждан.

Также следует отметить правила, которыми оперативный сотрудник должен руководствоваться при выявлении и пресечении противоправных действий.

В первую очередь при выявлении лица, осуществляющего противоправные действия, сотрудник обязан в тактичной и убедительной форме, насколько позволяет обстановка, объяснить правонарушителю, причину обращения к нему. В целях исключения возможности двоякого или ошибочного понимания сотрудник должен отдавать распоряжения властно, кратко и ясно. Оперативный сотрудник обязан всем своим видом и действиями демонстрировать уверенность и спокойствие, при этом сохраняя выдержку и достоинство, а также контролируя свое эмоциональное состояние. В случае провокации со стороны правонарушителя конфликтной ситуации сотрудник должен сохранять эмоционально-психологическую устойчивость, не позволяя себе вступить в конфликт, а также осуществлять все возможные меры к его разрешению или пресечению.

На месте происшествия оперативный сотрудник должен предпринимать необходимые меры к установлению психологического контакта со свидетелями и очевидцами, а также располагать их к себе, но при этом оставаться принципиальным и решительным. При разъяснении правонарушителю неправомерности его действий, сотрудник должен избегать нравоучений, и осуществлять данное разъяснение в доброжелательной, убедительной и ясной форме, со ссылкой на соответствующие требования нормативных правовых актов в спокойной манере, не оказывая психологического давления [51].

Несмотря на то, что Кодекс профессиональной деятельности был отменен, а его положения, посвященные правилам поведения сотрудника при выполнении задач оперативной деятельности, утратили силу, в целях повышения общественного доверия граждан к полиции при выполнении задач оперативной деятельности сотрудникам оперативных аппаратов ОВД желательно опираться на вышеуказанные положения до вступления в законную силу нового Кодекса профессиональной этики.

Служебное общение сотрудников полиции в экстремальных условиях имеет ряд особенностей.

В первую очередь следует отметить, что экстремальная ситуация может возникнуть как в условиях специального правового режима, так и без его введения. Введение специального правового режима (например, военного или чрезвычайного) влечет наложение на сотрудников полиции значительной ответственности, которая сопровождается расширением их полномочий, в большинстве случаев ограничивающих права и свободы человека и гражданина.

Но для сотрудников полиции экстремальная ситуация может возникнуть и без введения специального правового режима, например, при сообщении о готовящемся террористическом акте или же обострении криминальной обстановки, вследствие чего возникает или может возникнуть угроза жизни множеству людей. В связи с этим целесообразно рассмотреть аспекты служебного общения сотрудников полиции в экстремальных условиях.

Особенность экстремальных ситуаций заключается в том, что при их возникновении невозможно выстроить служебное общение в тех рамках, в которых оно протекает в повседневной деятельности сотрудников полиции. При этом следует учитывать, что в экстремальных условиях может измениться мотивация поведения сотрудников правоохранительных органов.

Также в экстремальных ситуациях у значительного числа людей возрастает нервно-психологическое напряжение. Все это приводит к тому, что способность к самоконтролю понижается, активируя при этом отрицательные эмоции. В таких ситуациях сотруднику трудно контролировать не только свое поведение, но и общение. Экстремальная обстановка вызывает у человека чувства безнадежности, страха, отчаяния, гнева. Человек легче перенимает настроение других людей, поддается панике, отчаянию. Это нередко приводит к возникновению конфликтов (порой из-за мелочей).

В таких условиях на сотрудников полиции возлагается большая ответственность, им нередко приходится противостоять этим негативным чувствам. Сотрудник, оказавшийся в экстремальной обстановке должен сдерживать себя, не позволяя господствующим вокруг эмоциям и сложившейся обстановке оказать воздействие на него, при этом он должен стремиться контролировать и неуправляемые эмоции граждан. При возникновении экстремальной ситуации сотрудник полиции должен сохранять спокойствие, уделяя особое внимание моральному состоянию населения, поддержанию его духа. В процессе

общения с гражданами сотруднику необходимо учитывать и принимать во внимание основные психологические реакции человека в экстремальных условиях. Рассмотрим более подробно те правила, которыми сотрудник полиции должен руководствоваться при возникновении экстремальной ситуации.

Во-первых, в экстремальной обстановке сотруднику необходимо проявлять высокую морально-психологическую устойчивость. Быть бдительным, активным, настойчивым и упорным, сохраняя готовность к эффективным действиям в любой обстановке.

Во-вторых, при общении с людьми сотрудник должен проявлять чуткость и эмоциональную сдержанность, особенно к тем лицам, которые пострадали результате экстремальной обстановки.

В-третьих, сотрудник обязан соблюдать законность как лично, так и требовать от других сотрудников и граждан поддержания правопорядка, пресекая попытки грабежей, мародерства и хищения как государственной собственности, так и личного имущества граждан. В случае возникновения паники, массовых беспорядков или группового неповиновения представителям власти действия сотрудника должны быть уверенными и хладнокровными.

Общение сотрудников с гражданами в экстремальной ситуации осуществляется посредством переговоров. Среди значительного разнообразия способов осуществления переговоров ключевое место занимает способ «лицом к лицу». Это обусловлено тем, что данный способ является в одно и то же время самым эффективным, как в отношении психологического воздействия на собеседника, так и этических аспектов речевой нагрузки, выдерживания смыслового контекста диалога, т.к. любая оговорка, несдержанность могут свести на нет все усилия. Между людьми, вовлеченным в диалог, создается так называемая зона эмоциональной вовлеченности, при этом важно учитывать, что границы данной зоны определяются громкостью и тембром голоса, а также выразительностью жестов и мимикой.

Важным обстоятельством, которое отличает деятельность работников правоохранительных органов, является то, что она довольно часто протекает в экстремальных условиях. В связи с этим на сотрудников возлагается большая ответственность, т. к. именно социально-психологическая, коммуникативная и этическая компетентность сотрудника, определяющая его умение воздействовать на людей путем общения с ними, служит предпосылкой успешного решения служебных задач в экстремальных условиях.

Глава 3. Проблемы ценностного сознания сотрудников органов внутренних дел

3.1. Основные ритуалы и традиции сотрудников полиции и их роль в воспитании личного состава

Для начала дадим определение традиции и ритуалу. Под традициями понимаются исторически сложившиеся обычаи и нормы поведения, которые переходят из поколения в поколение и становятся моральными правилами для определенных лиц, социальных групп, классов, народов. Наше понимание ритуалов дано в работе [23].

Стоит заметить, что традиции полиции неотделимы от традиций русского народа. Они возникли и сложились в процессе исторического развития общества, в ходе укрепления общественного строя и правопорядка. Это моральные правила и обычаи, которые побуждают сотрудников полиции честно и самоотверженно выполнять свой служебный долг. Традиции полиции можно определить как совокупность, или как систему требований, норм, выражающих принципы организации и деятельности полиции [50, с. 36].

В российской полиции имеются собственные, сложившиеся традиции, побуждающие сотрудников к образцовому исполнению своего служебного долга, честному и добросовестному служению народу, к всемерному укреплению правопорядка, строгому соблюдению законности и служебной дисциплины. Данные традиции представляются как неписаное законодательство и оберегаются общественным мнением полицейских коллективов, которые поддерживаются авторитетом старших товарищей – ветеранов полиции.

Одной из основных традиций сотрудников полиции представляется верность присяге, мужество и героизм при исполнении служебного долга [40, с. 86]. Замечательная традиция полиции проявляется в строжайшем соблюдении законности, а также уважении прав и достоинства граждан [21, с. 30].

Необходимо заметить, что сотрудники полиции являются должностными лицами, которые наделяются специальными государственно-властными полномочиями, а также осуществляют свою деятельность от имени государства, т.е. они должны хорошо знать и понимать законодательство РФ. Сотрудник полиции должен уметь правильно истолковать и применять тот или иной нормативно-правовой акт, а также действовать в пределах предоставленных ему прав и полномочий. Наиважнейшими из традиций полиции, на которых строит-

ся вся ее деятельность, являются патриотизм, а также непосредственно беззаветная преданность РФ.

Основными традициями полиции представляются [25, с. 64]:

- безграничная преданность и любовь к своей Родине, Отчизне;
- теснейшая взаимосвязь полиции с народом, а также глубокое уважение к человеку;
- коллективизм, товарищество, взаимная выручка при выполнении служебных задач;
- строжайшее соблюдение законности;
- профессиональная бдительность и дисциплина при исполнении своего служебного долга, любовь к своему делу, стремление к совершенствованию знаний и умений;
- патриотизм и интернационализм;
- научный подход к явлениям общественной жизни.

Перейдем к рассмотрению ритуалов в полиции. Ритуалы в деятельности полиции осуществляются в качестве формы условных и символических действий, строго регламентированных сначала обычаями и общественным мнением, а затем нормативно-правовыми актами РФ.

Итак, служебные ритуалы характерные для полиции охватывают область служебных отношений и раскрывают сущность полицейской службы в борьбе с преступностью и порождающими ее причинами.

Принятие присяги, вручение правительственных наград, торжественное чествование отличившихся на службе, захоронение погибших при исполнении служебного долга – в возвышенной, эмоциональной форме этих ритуалов материализуются традиции преданности сотрудников Родине, взаимопомощи и выручки в экстремальных условиях.

Посвящение в сотрудника полиции, вручение табельного оружия и другие ритуалы характеризуют взаимосвязь полицейских будней с условиями оперативно-служебной деятельности, а также воспитывают профессионализм, добросовестное отношение к службе, честность, смелость, порядочность и сознательное отношение к своему служебному долгу. Все они наполнены идейным содержанием, патриотическим смыслом и обладают огромной воспитательной силой.

Стоит заметить, что ритуалы играют огромную роль в воспитании патриотизма. В обществе постоянно происходит смена поколений, каждое предыдущее поколение оставляет после себя, как материальные ценности, так и нормы поведения, а именно те правила взаимодействия между людьми, коллективами, которые передаются

из поколения в поколение, приобретая устойчивый характер, становятся неписанным законом общества, его традициями [37, с. 230]. В целях повышения престижа защитников правопорядка, поддержания доверия и авторитета к системе МВД по инициативе Российского совета ветеранов ежегодно проводится акция «Честь и доблесть». Лучшие представители основных служб МВД со всех регионов России, пройдя отбор, приглашаются в Москву, где в лучших залах страны проводится чествование лауреатов премии с вручением дипломов [28, с. 73; 36, с. 67].

Роль ветеранских организаций в воспитании патриотизма у молодых сотрудников особенно велика и требует сегодня по новому взглянуть на взаимодействие Советов ветеранов и кадровых аппаратов с целью активизации участия ветеранских организаций в патриотическом воспитании личного состава органов внутренних дел.

В патриотическом воспитании сотрудников полиции достойное место занимает наставничество, которое способствует профессиональному и духовному росту сотрудника и направлено на то, чтобы молодой человек стал мастером своего дела, который обладает высоким сознанием общественного долга, чувством ответственности за порученное дело.

Многие исследователи рассматривали сущность, значение и роль наставничества и поручительства в формировании личности сотрудника полиции. Примечательно, что институт наставничества позволяет органически соединить профессиональное обучение с воспитанием, самовоспитанием, а также обеспечивает индивидуализацию воспитательного процесса в коллективе, тем самым, гарантируя комплексный подход к его организации применительно к каждому молодому сотруднику. Тем, самым, более опытный сотрудник лично поручается за молодого сотрудника при приеме на службу в полицию.

Интересным представляется исследование Н.И. Разуваевой [47, с. 154], которая задала сотрудникам полиции вопрос «Как Вы относитесь к институту личного поручительства при приеме на службу в полицию?». Большинство опрошенных сотрудников (51,7 %) считают, что личное поручительство оказывает положительное влияние и способствует отбору проверенных людей. При этом почти треть сотрудников (31,5 %) полагают, что поручительство выступает в качестве формальной процедуры и не имеет конструктивного влияния. Оставшиеся сотрудники (16,8%) полагают, что институт поручительства несёт деструктивное влияние.

Негативное отношение к данному институту объясняется его противоречием принципу равного доступа граждан к государственной службе. Так, гражданину предписывается самостоятельно найти сотрудника полиции, который бы добровольно поручился за него, и здесь открываются перспективы для дискриминации и коррупционности. На наш взгляд, одной из проблем данного института является то, что в период прохождения кандидатом испытательного срока изучить его достаточно проблематично. Временной период испытания недолог, а загруженность сотрудников полиции высока. Поэтому он нуждается в реформировании.

Этикет сотрудников полиции

Под «этикетом» традиционно понимаются форма, правила вежливости и учтивости, манеры поведения, принятые в том или ином обществе. Часто под этикетом, понимают непосредственно сочетание формальных правил поведения в заранее установленных ситуациях со здравым смыслом, а также рациональность содержащегося в них содержания. Под служебным этикетом понимают результат длительного отбора форм, правил, наиболее разумного и рационального поведения, способствующего формированию успешных, как служебных, так и деловых отношений [57, с. 144].

Современный этикет стал более простым и демократичным, избавился от излишней усложненности и стал стремиться к разумности и естественности. Его целью считается сближение людей различающихся по социальному статусу. Он рассчитан на их взаимопонимание и взаимоуважение друг к другу. На сегодняшний день этикет представляет собой средство общения, средство урегулирования отношений людей, вступающих в общение. При любых обстоятельствах следует придерживаться общепринятых правил хорошего тона, основу которого составляет европейский этикет. Но помимо общепринятых правил этикета также имеет место быть и служебный этикет.

Эффективности и выполнению профессиональных функций в том или ином коллективе всегда способствуют сложившиеся традиции, моральные принципы которые и составляют этикет данной группы. В последнее время это явление стали именовать корпоративными правилами.

Выделяют профессии, где следовать требованиям этикета особенно важно – это государственные служащие и управленцы, сотрудники правоохранительной системы, военные.

Служебный этикет базируется на тех же нравственных нормах, что и светский. Выделяются следующие общие нравственные нормы для светского и делового этикета:

- вежливость определяющаяся как выражение уважительного отношения к человеку;
- тактичность представляется чувством меры, превысив которое можно обидеть человека или не дать ему «сохранить лицо» в затруднительной ситуации;
- скромность определяется сдержанностью в оценке своих достоинств, знаний и положений в обществе;
- благородство представляется как способность совершения бескорыстных поступков, не допуская унижения ради материальной или иной другой выгоды;
- точность – соответствие слова делу, пунктуальность и ответственность при выполнении взятых обязательств в деловом и светском общении.

О культуре сотрудника полиции можно судить не только по его внешнему виду и манере поведения, но также по умению грамотно говорить и излагать свои мысли. Сотрудник полиции в любом звании и должности должен знать и понимать, что его речь, будь то проведении беседы за рабочим столом с гражданами, обращение с подчиненными, общение с сослуживцами и т.д. в целом раскрывает его личность, интеллект, а также психологическое состояние.

Необходимо отметить, что для каждого сотрудника полиции одной из первоочередных задач представляется изучение совершенства навыков высокой культуры речи. Можно выделить некоторые основные требования, которыми должен владеть каждый сотрудник полиции: речь каждого сотрудника полиции должна быть содержательной, литературно грамотной, точной, ясной, краткой и понятной и т.д. [7, с. 142]. В процессе разговора с гражданами каждый сотрудник полиции должен тщательно подбирать слова, учитывая их психологическое воздействие.

Существенное значение при определении уровня образованности и культурности сотрудника оказывает культура внешнего облика сотрудника. Находясь на службе, сотрудник полиции должен быть одет по форме. Форма сотрудника полиции является атрибутом государственной власти [19, с. 77]. Культура внешнего облика сотрудника полиции предполагает: соблюдение формы одежды, ношение орденских планок, подтянутый вид и прямую осанку, аккуратную прическу и т.д.

Все указанные моменты определяют культурно-эстетический потенциал внешнего облика каждого сотрудника полиции.

Итак, можно сделать вывод, что вежливое и уважительное отношение к гражданам представляется ключевым принципом деятельности сотрудников полиции. В общении с гражданами непозволительны высокомерный тон, грубость, невежливые замечания, угрозы, выражения и реплики, которые оскорбляют человеческое достоинство, предъявление незаслуженных обвинений, а также и угрожающие жесты и знаки. Все свои замечания и требования каждый сотрудник полиции обязан излагать в вежливой и убедительной форме, также каждый сотрудник должен внимательно выслушивать объяснения граждан, не перебивая говорящего.

Сотрудник полиции должен проявлять спокойствие и выдержку в беседе с гражданами. Сотрудники не должны вступать в пререкания, терять самообладание, отвечать грубостью на грубость и в своих действиях не руководствоваться личными неприязненными чувствами. Необходимо заметить, что в случае высказывания в адрес сотрудника обидных реплик ему необходимо проявить такт и выдержку. Когда же нарушение является сознательным, злостным, а то и провокационным, необходимо не только проявить выдержку и достоинство, но и решительно пресечь противоправные действия.

Если возникла необходимость в проверке документов у того или иного лица необходимо поздороваться и извиниться за задержку, после чего вежливо изложить просьбу. Проверка документов не должна занимать много времени. При проверке не стоит комментировать вслух содержание проверяемых документов, а также следует обращаться с документами аккуратно. Надо проявлять особое внимание к тем, кто проявляет при проверке документов нервозность, испуг или замешательство, хотя у впечатлительных людей такая реакция может проявляться в связи с самим фактом проверки документов. При таких обстоятельствах, возвращая им документы, необходимо их успокоить, поблагодарить и попрощаться.

С целью пресечения правонарушений сотруднику ОВД часто приходится применять меры принудительного воздействия. В данном случае немаловажную роль играют профессиональные качества сотрудника, который умеет правильно выбрать и применить административно-принудительные меры. При этом важно помнить, что в острых конфликтных ситуациях существенным фактором их оптимального разрешения являются нравственные качества сотрудника, выработанная профессиональная мораль. Тактично извинившись за

необходимость задержания гражданина, сотрудник полиции должен спокойно, вежливо и немногословно объяснить в чем конкретно состоит вина нарушителя, подчеркнув общественную опасность его действий и нежелательные перспективы продолжения противоправного поведения. При соблюдении сотрудником полиции служебного этикета и такта гражданин выполняет требования, а окружающие одобряют действия сотрудника [11, с. 55].

Каждый сотрудник полиции, находясь в общественных местах должен помнить, что независимо от того, находится ли он при исполнении служебных обязанностей или нет, он является представителем органов внутренних дел и призван всегда и всюду стоять на страже интересов общества, защищать общественный порядок и конституционные права граждан, принимать меры к предотвращению правонарушений. Нарушение норм общественного поведения сотрудником полиции тем более недопустимо, что он может стать поводом нарушения их другими лицами. Сотрудник полиции в общественных местах должен придерживаться основных принципов поведения: не привлекать к себе внимания, не причинять неудобства окружающим, не испытывать излишнее любопытство, а в случаях необходимых контактов с людьми стараться чтобы ваше присутствие было для них удобным, приятным и полезным.

Таким образом, сотрудник ОВД в обществе должен быть тактичным, доброжелательным и иметь высокое чувство собственного достоинства.

По нашему мнению целесообразно выделить также такую существенную на наш взгляд проблему, как отсутствие Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации. Ранее действующий Кодекс профессиональной этики сотрудника ОВД РФ был признан утратившим силу приказом МВД России от 31 октября 2013 г. № 883 [5]. Согласно данному приказу сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации рекомендовано временно следовать нормам, закрепленным в «Типовом кодексе этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих» [6].

Взаимозаменяемость документов, между тем, никак не обоснована и ничем не аргументирована: «если признанный утратившим силу "Кодекс профессиональной этики сотрудника ОВД РФ" представлялся как специализированный документ, который был предназначен лишь для сотрудников ОВД (полиции), то "Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Феде-

рации и муниципальных служащих" содержит лишь общие положения, тем самым не учитывая специализированную деятельность сотрудников ОВД» [27, с. 65].

Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих не может быть универсальным и регулирующим нормативно-правовую сферу взаимодействия между государственным служащим и гражданином. Он является лишь основой, которая содержит общие положения рекомендательного характера, которые могут быть использованы для создания более детального этического кодекса сотрудников полиции. Кроме того, Типовой кодекс не учитывает всей специфики деятельности сотрудников полиции, поэтому не может отразить все трудности и вопросы, возникающие в результате реализации служебной деятельности.

На основании чего следует полагать, что деятельность сотрудников полиции остро нуждается в нормативно-правовом акте, учитывающем все возможные профессиональные, этические и социальные аспекты деятельности сотрудника.

3.2. Профессиональное выгорание и деформация личности сотрудников полиции

Негативными явлениями, способствующими кризису ценностного сознания полицейских, являются профессиональные выгорание и деформация личности. В свою очередь они выступают признаками более общего и сложного процесса – репрофессионализации, которая неизбежно связана с преодолением психологических барьеров и трудной адаптацией к новым условиям труда, причём далеко не всегда данный процесс завершается успешно.

Под профессиональным выгоранием понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, чаще всего проявляющееся в профессиях социальной сферы (педагоги, врачи, военные, полицейские, работники социальных служб, госслужащие, психологи, менеджеры по продажам и пр.) [54, с. 22]. Термин «burnout» («эмоциональное выгорание») был предложен американским психиатром Фрейденом в 1974 г. [18, с. 12] в довольно широком контексте, но, прежде всего, он тесно связан с профессиональным выгоранием, поэтому в интересующем нас контексте его можно использовать как синоним. Данный процесс очень опасен, поскольку

симптомы плохо осознаются человеком и зачастую воспринимаются как усталость.

Профессиональное выгорание развивается под воздействием трёх факторов:

1. Личностный фактор. Это, прежде всего, чувство собственной незначимости на рабочем месте, невозможности профессионального продвижения и повышения квалификации, отсутствие автономии и гиперконтроль со стороны руководства. Если работник чувствует значимость своей деятельности, то он становится вполне неуязвимым по отношению к эмоциональному сгоранию. Если же работа выглядит в его собственных глазах незначимой, то синдром развивается быстрее.

2. Ролевой фактор. Исследования показали, что на развитие выгорания существенно влияют конфликт ролей и ролевая неопределенность, а также профессиональные ситуации, в которых совместные действия сотрудников в значительной степени не согласованы: отсутствует интеграция усилий, но при этом присутствует конкуренция.

3. Организационный фактор. На развитие синдрома влияет много часовая работа, но не любая, а неопределённая (нечёткость функциональных обязанностей) либо не получающая должной оценки со стороны руководителя [12].

Каковы признаки профессионального выгорания?

Вначале работник перестаёт испытывать эмоции в процессе своей работы. Далее последовательно происходят: раздражение от людей, с которыми приходится работать (пациенты, ученики, коллеги, подчинённые), переходящее в острую неприязнь; повышенная конфликтность; резкое падение самооценки и профессиональной мотивации; безразличие к профессиональным делам. На финальной стадии синдром профессионального выгорания приводит к депрессиям, бессонницам, нарушениям здоровья, злоупотреблению алкогольными напитками, курением или лекарствами, а также психотропными средствами. Общие симптомы выгорания делятся на три группы [41]:

1. Психофизические симптомы состоят в постоянном, в любое время суток, ощущении хронической усталости; эмоциональном и физическом истощении (не решаемом продолжительным отдыхом); личностной отстраненности (отсутствие реакции любопытства или реакции страха); общей астенизации (слабость, вялость, ухудшение биохимии крови и пр.); мигренях и расстройствах пищеварения; резких колебаниях веса; сонливости и заторможенности в течение дня, бессоннице ночью; ухудшении зрения, слуха, обоняния и осязания.

2. Социально-психологические симптомы: депрессия, скука, безразличие; цинизм; раздражительность; нервные «срывы»; чувства неуверенности в себе, разочарования, вины, обиды и т.д.; чувство гиперответственности; негативизм в отношении будущего; недоверие к коллегам, родственникам, друзьям, обществу в целом; осознание ошибочности профессионального выбора.

3. Поведенческие симптомы: ощущение растущей сложности работы; изменение или нарушение режима рабочего дня; рост объёма работы, забираемой на дом; отказ от принятия решений, запуск дел на самотёк (характерно для руководителей); неверие в улучшение ситуации; невыполнение важных задач и концентрация на деталях; злоупотребление алкоголем, табаком или наркотиками; ограничение коммуникаций на работе и в быту; имитационное поведение.

Профессиональное выгорание гораздо проще предупредить, чем излечить. Прежде всего, человек должен понимать смысл своей работы, видеть её пользу для общества или для себя. Эффективным методом выступает горизонтальная мобильность в форме перехода на другую должность или на работу в другую организацию (на Западе этот метод используется как один из основных), при этом работник сохраняет свои навыки и опыт. Очень полезно творческое саморазвитие, изучение неизвестного, постановка новых проблем, целей и задач.

Негативным явлением также выступает профессиональная деформация – нарушение уже усвоенных способов деятельности, разрушение сформированных профессиональных качеств, появление стереотипов профессионального поведения и психологических барьеров при освоении новых профессиональных технологий, новой профессии или специальности [17]; это комплекс своеобразных, взаимосвязанных изменений отдельных качеств и личности в целом, искажение моральных норм, возникающих в связи с исполнением профессиональных задач в сфере профессиональной деятельности [10, с. 204]. Многолетнее выполнение одной и той же деятельности устойчивыми способами ведет к развитию профессионально нежелательных качеств и профессиональной дезадаптации специалистов.

Причинами возникновения профессиональных деформаций выступают следующие явления: многолетнее выполнение однообразной деятельности, её автоматизация (профессиональная стагнация); профессиональные акцентуации – чрезмерно выраженные качества и их сочетания, отрицательно сказывающиеся на деятельности и поведении специалиста (например, склонность к поучению и неприязнь возражений у педагогов); стремление к власти и самоутверждению; профес-

сиональные неудачи; отчуждение труда; эмоциональная напряжённость; эмоциональное выгорание; зрелый возраст работника; психологическое насыщение профессиональной деятельностью; неудовлетворенность имиджем профессии, низкой зарплатой и отсутствием моральных стимулов.

Сами по себе деформации бывают разными [45]:

1) собственно-профессиональная (общепрофессиональная) деформация обусловлена спецификой профессиональной деятельности и в каждой профессии проявляется по-разному. Например, для работников правоохранительных органов характерен синдром «асоциальной перцепции», когда каждый человек воспринимается как потенциальный нарушитель;

2) должностная деформация связана преимущественно с использованием властных полномочий, которыми наделены сотрудники по отношению к объектам их воздействия. При этом руководитель не ограничивает свои властные полномочия, у него появляется стремление к подавлению другого человека, нетерпимость к иному мнению, исчезает умение видеть свои ошибки, самокритичность, возникает уверенность, что собственное мнение единственно правильное;

3) депривационная деформация обусловлена отсутствием возможностей для удовлетворения потребностей различного уровня и содержания. Неудовлетворенные потребности замещаются другими, удовлетворение которых более доступно. Например, место духовных ценностей и потребностей занимают материальные или потребность в алкоголе, а также потребности в неадекватном самоутверждении, самоактуализации, подкрепление властных полномочий и другие;

4) адаптационная деформация выражается в пассивном приспособлении личности к актуальным социальным условиям, которое не сопровождается намерением изменить себя, а тем более других людей или ситуацию в позитивном направлении. Личность, внутренне не принимая нормы и ценности, доминирующие в коллективе, формально, внешне приспособливается к ним, чтобы не выглядеть «белой вороной», что приводит в итоге к последующей деформации. В то же время адаптационный вид деформации проявляется и в привыкании сотрудника к сложившейся в коллективе форме социально-психологических отношений в течение длительной и продолжительной постоянной работы на одном и том же месте, в одном и том же подразделении.

Профилактика профессиональной деформации сложна в силу невозможности полностью минимизировать воздействие профессио-

нальных особенностей на психику человека. В этом плане деформация – процесс объективный. Однако возможно и целесообразно избегать тяжёлых случаев деформации, влекущих депрофессионализацию и деструкцию личности. Помочь в этом может грамотная кадровая и управленческая политика организации, предотвращение эмоционального выгорания, трудовых конфликтов, формирование организационной культуры, отказ от постоянных методов принуждения и давления на сотрудника на рабочем месте (т. е. преобладание демократического стиля), создание здорового психологического климата, регулярное повышение квалификации персонала и содействие горизонтальной профессиональной мобильности внутри организации и пр.

Деятельность сотрудников полиции, которые осуществляют правоприменительную деятельность, носит государственно-властный характер, и последствия деформации их личности бывают особенно тяжёлыми, как непосредственно для них, так и для граждан.

Как показывают научные исследования, на массовом уровне деформация профессионального правосознания неминуемо затрагивает господствующую систему ценностей (ценностных ориентации), которые большей частью ведут к дисфункциям элементов структуры правосознания. Как замечает известный отечественный криминолог А.И. Долгова, деформация системы ценностей прямо ведет к деформации профессионального правосознания сотрудников полиции, что способствует развитию антиобщественного поведения [14, с. 19].

Особой направленностью в деятельности сотрудников полиции обладает предостережение деформации правового мировоззрения сотрудников полиции. Формирование психических процессов в сознательной деятельности сотрудников полиции предшествует состоянию, которое в психологии определяется как установка и характеризуется готовностью к определенной активности в ответ на воздействие факторов внешней среды. В качестве содержательной стороны правовой установки представляются ценностные ориентации сотрудников полиции. Так, указанная установка активнейшим образом оказывает воздействие на общую структуру профессиональной деформации сотрудников полиции. Являясь деформированным элементом структуры профессионального правосознания, она может выступать в качестве компонента, который побуждает сотрудников полиции пренебрегать требованиям законодательства, тем самым, допуская произвол, нарушение прав и интересов субъектов, которые нуждаются в охране и защите их прав и свобод. Взаимодействие деформированной правовой

установки с последующими элементами структуры профессионального правосознания способствует их деформации.

Проводя исследование механизма формирования деформации профессиональной личности сотрудников полиции, нужно учитывать разные психологические и психофизические специфические особенности личности сотрудников полиции, к примеру склонность к определенному типу реакции: преодолению трудностей либо к уходу от них, приспособлению к обстановке или выжиданию [8, с. 401].

Примечательно, что долговременное исполнение профессиональной деятельности, которая связана с высоким психологическим напряжением, весьма негативно воздействует на психику сотрудников полиции, при отсутствии иммунитета и эффективной профилактики, приводит к нежелательным изменениям в сознании и личности сотрудника. Отрицательным изменениям в структуре личности сотрудников полиции свойственно наличие следующих особенностей: с одной стороны, происходит усиление и интенсивное развитие качеств, способствующих «успешной» реализации правоприменительной и правоохранительной деятельности, с другой стороны, происходит модификация, подавление и даже разрушение структур, не участвующих в данном процессе. В первую очередь при деформации профессионального правосознания поражается область социальной и коммуникативной деятельности. Отрицательному воздействию подвергаются такие качества, как патриотизм, гуманность, честность и принципиальность, а также стремление к истине, справедливости, профессиональная этика [48, с. 159].

В свою очередь, разрушения в коммуникативной деятельности будут сопряжены с подавлением такого качества, как чуткость. В целом, в личности сотрудников полиции под влиянием указанных процессов происходит появление таких отрицательных качеств, как устойчивая подозрительность, высокомерие, грубость, душевная черствость, психологическая инерция, предвзятость, снижение самокритичности, повышенная вера в собственный опыт [13, с. 888].

Таким образом, сущность деформации профессионального правосознания сотрудников полиции определяется как комплекс своеобразных, взаимосвязанных изменений отдельных качеств и личности в целом, возникающие как следствие исполнения юридической деятельности. Для него характерны следующие основные изменения [55, с. 180]:

1. Гипертрофия профессионально важных качеств, дальнейшая их трансформация в свою противоположность.

2. Актуализация и развитие социально отрицательных качеств, в частности, жестокости, мстительности, вседозволенности, включая извращенные формы их проявления, возникают и становятся доминирующими определенные психические состояния.

3. Угнетение и дальнейшая атрофия отдельных черт, субъективно оценивающиеся как второстепенные или излишние.

4. Несоразмерное, дисгармоничное, а в дальнейшем искаженное соотношение и взаимодействие отдельных качеств.

В нашем эмпирическом исследовании мы постараемся показать, как деформация влияет на ценности и оценки сотрудников полиции.

Глава 4. Ценностное сознание сотрудников полиции: опыт эмпирического измерения

4.1. Теоретико-методологические и методические основы эмпирического исследования

Перед тем, как перейти к изложению результатов опроса, необходимо кратко осветить его теоретические основы.

В исследовании затрагивается изучение аномии как личностной деформации человека. Чуть подробнее скажем, что мы под ней подразумеваем. Аномия как состояние безнормия, отсутствия ценностно-нормативной регуляции поведения человека, представляет собой комплекс социальных патологий. На наш взгляд, можно выделить социальную и личностную аномию.

Впервые личностная аномия была выделена и проанализирована в психологических и социологических исследованиях второй половины XX в. Их основоположниками были американские психологи и социологи Д. Рисмен, Р. Макайвер и Л. Сроул, которые рассматривают сознание человека в типах социального поведения, описанных Р. Мертоном. Сущность их подхода состоит в следующем. Когда моральные стандарты и правовые нормы теряют свою эффективность в управлении социальным поведением, система социальных ограничений разрушается. Индивиды начинают чувствовать себя отчуждёнными от системы, испытывают всепроникающее чувство уныния и межличностного отчуждения. Когда люди чувствуют себя всё более оторванными от общества, они теряют мотивацию вести себя согласно его моральным требованиям. Этот психологический опыт и есть «аномия».

Одна из главных сложностей эмпирического изучения аномии – сложность её операционализации. Автором первой методики стал американский психолог Л. Сроул, который выделил пять параметров аномии, соответствующие пяти пунктам шкалы: политический, культурный, экономический, интернализированные социальные нормы и ценности, «первичные» отношения с окружающими. Вопросы анкеты предусматривают безразличие общественных лидеров к людям; восприятие социального порядка как непостоянного и непредсказуемого; невозможность достижения целей; ощущение бессмысленности жизни; отсутствие поддержки со стороны ближайшего окружения инди-

вида. Л. Сроул считает, что социальная аномия фундирует психологическую аномию, но обратная связь также важна.

Л. Сроул различал две формы аномии. «Anomia» характеризует аномию на индивидуально-психологическом уровне, это интеграция индивида с социальной системой. «Anomie» описывает потерю индивидом ценностей в сочетании с быстрыми социальными изменениями, которые приводят к отсутствию интеграции в общественной жизни. Также психолог использует термин «eunomia» (от древнегр. «eu» – наличие, «nomos» – закон) как состояние «обратной» аномии, упорядоченность и законность как состояние ума, а не социально-структурные условия. Л. Сроул описывает социально-психологический континуум, на одной стороне которого находится eunomia – это всепроникающее чувство индивида «сопричастности Я-к-другим», на другой стороне – anomia – «отчуждение Я-от-других». Также он составил шкалу аномии, состоящую из девяти индикаторов, она стала одним из наиболее широко используемых показателей аномии в социальных науках и базой для последующих измерений [74, р. 712–713]. С 1951 по 1965 г. она использовалась более 25 раз для внутривострановых и международных исследований [34, с. 171].

Таким образом, психологическое чувство отчуждения может быть рассмотрено как фактор аномии, однако недостатком подхода Л. Сроула является отождествление аномии и отчуждения. В этом смысле нельзя с уверенностью говорить, что именно измеряет его шкала. Американский социолог Р. Трейвис отмечал: «всё большее число социологов полагает, что шкала аномии Сроула, использованная в изначальном или модифицированном виде, является слишком обширной, чтобы представить аномию в каком-либо существенном аспекте при исследовании субкультур методом опроса» [42, с. 101].

Последующие эмпирические исследования Д. Симана, Х. Маккроски и Дж. Шаара и других учёных также не смогли однозначно операционализировать аномию на базе эмпирических индикаторов. Они все исходили из какой-то одной методики изучения аномии, тогда как в более современных работах [75, р. 54] предлагается сочетание методик для компенсации недостатков каждой по отдельности. Будем придерживаться такого же подхода.

Другая теория в сфере аномии, которая имеет для нас значение – институциональная теория аномии. Она уходит корнями в социологию Р. Мертона. Он описал культ материального успеха, тесно связанный с социальной дискриминацией и перерождением правосознания, как главный фактор преступности. Р. Мертон был свидетелем

двух полярных периодов развития американского общества. «Век джаза» (1918–1929) сопровождался невиданным ростом благосостояния жителей США и закончился «Великой депрессией», маргинализацией населения и резким ростом преступности. Не случайно классические исследования Э. Сатерленда, Ф. Танненбаума, Г. Беккера и Р. Мертона появляются именно в 1930-е гг. Культ денег, фетишизм успеха, «американская мечта» – вот главный мотив деятельности индивида в ту эпоху, который глобализация распространила во все уголки света.

Американские криминологи С. Месснер и Р. Розенфельд в своей книге «Преступность и американская мечта» заинтересовались достаточно высоким уровнем преступности в США по сравнению с другими странами. Хотя они основывают свои взгляды на теории Р. Мертона, они полагают, что он не смог рассмотреть вопрос о роли социальных институтов в создании аномии. Они считают, что Мертон снижает значение социальной структуры до формального объяснения стратификации и неравенства в обществе, тогда как на самом деле роль социальных институтов в объяснении сущности аномии гораздо более существенна. Пытаясь преодолеть недостатки классического подхода, они сформулировали институциональную теорию аномии (в англоязычных источниках используется сокращённое наименование IAT – Institutional-Anomie Theory). Ключевым понятием данной теории является институциональный баланс власти по различным социальным институтам.

Каждый социальный институт имеет свою собственную функцию в обществе, и их стабильное развитие помогает установить нормы, ценности, систему социальных ролей и даже верования в обществе. С. Месснер и Р. Розенфельд вместе с немецким учёным Х. Томом выделяют четыре главных института (экономика, семья, образование и государство, политика) и предполагают, что в идеальном обществе между ними существует равновесие. В американском обществе такой баланс отсутствует и экономика доминирует над другими институтами, которые сами начинают служить сугубо экономическим интересам. Такое общество вынуждает индивида к предпочтению экономического успеха над другими целями и одобряет любые средства достижения. Результатом является ограничение возможностей неэкономических институтов, нарушение их функциональности, включая функцию превенции преступлений [68].

В последующие годы институциональная теория аномии неоднократно проверялась посредством многочисленных исследований.

Например, Б. Бьоррегорд и Д. Кохран установили, что высокий уровень экономического неравенства связан с высокими уровнями убийств, особенно в странах с сильной экономикой, а отсутствие демократических свобод и низкая избирательная явка положительно влияют на рост убийств. При этом сам по себе экономический рост не снижает уровень убийств, если не связан с сокращением общественного неравенства [64]. Д. Долливер установила, что страны, имеющие идеологию достижения успеха, характеризуются более высокими уровнями безработицы и коррупции (как отсутствия возможности для достижения успеха законными средствами) [66]. Е. Баумер и Р. Густафсон пришли к выводу, что аномия приводит к росту инструментальных преступлений, т. е. противозаконных деяний совершаемых для дальнейшего накопления богатства, тогда как все иные преступления относятся к экспрессивным [63].

В своём опросе мы подразумеваем, что экономические причины могут быть предпосылкой преступлений. Это отразилось на формулировках некоторых вопросов и ответов на них.

Другой методологической и методической опорой стала концепция изменения ценностей («тихой революции») Р. Инглхарта. Мы считаем, что про неё необходимо рассказать более подробно. Основные теоретические дискуссии по вопросу об изменении ценностей в развитых индустриальных странах развернулись вокруг теории, представленной американским социологом Р. Инглхартом в вышедшей в 1977 году книге «Тихая революция» и развитой затем в статьях и новой книге 1991 года «Культурные сдвиги в развитых индустриальных странах».

Р. Инглхарт предложил объяснение возрождения политической активности, радикализма и политической идеологии, которые удивили так называемые «постиндустриальные общества» в конце 60-х годов и изменили социальную основу политики, способы политического участия, природу основных политических проблем. По мнению американского социолога, подобные изменения в политических установках и политическом поведении должны рассматриваться в качестве индикаторов более глубоких изменений, происходящих на уровне ценностных приоритетов общества. «Тихая революция» состоит в постепенном переходе общества от приоритета ценностей «материализма» к приоритету ценностей «постмодернизма». Под ценностями «материализма» имеется в виду предпочтение физической и психологической безопасности и благополучия, а под ценностями «постмате-

риализма» – значимость принадлежности к группе, самовыражения и качества жизни.

Объяснение радикального изменения ценностей в современном обществе Инглхарт основывает на двух гипотезах, условно названных им гипотезой недостатка и гипотезой социализации. Гипотеза недостатка выводится из предположения о том, что ценности индивида отражают его социально-экономическое окружение. Люди склонны придавать большее значение тем потребностям, в которых они испытывают недостаток. Когда первичные экономические и психологические потребности индивида удовлетворены, основанные на них ценности теряют свое былое значение и уступают место другим. Следуя этой гипотезе можно было бы ожидать, что изменение экономических условий будет немедленно приводить к изменениям в ценностных приоритетах. То есть длительный период экономического роста и повышения благосостояния приведут к постматериалистическим ценностям, а экономический упадок – к уменьшению их значимости. Дополнением к гипотезе недостатка служит гипотеза социализации, которая говорит о том, что отношение между социально-экономическими факторами и индивидуальными ценностными приоритетами не столь прямолинейно. На социальные и политические ценности взрослого индивида влияет его ранняя социализация. Согласно гипотезе социализации между изменениями в социально-экономическом окружении и изменениями в структуре политических ценностей будет наблюдаться существенный временной разрыв. Только по прошествии десяти-пятнадцати лет изменений в социально-экономических условиях на политическую арену придет возрастная когорта, годы формирования которой пришлись на время этих экономических преобразований.

Для измерения наличия и степени распространения материалистических в постматериалистических ценностей в массовом сознании применяется особая методика. В её основе – присвоение рангов двенадцати утверждениям, где категория «материализм» представлена через такие социальные ценности, как «экономический рост» в «экономическая стабильность», а также ценности авторитаризма и конформизма, а «постматериализм» включает ценности идеологии «зеленых» или такие ценности, как необходимость сделать наши города красивыми, большая значимость идей, а не денег, а также либертарные ценности, связанные с более широкими и прямыми формами участия граждан в управлении. Рассмотрим эту методику более подробно.

В 1970 г. Р. Инглхарт предложил, на первый взгляд, чрезвычайно простую батарею индикаторов, состоявшую всего из четырех пунктов (таблица 4.1). Респонденту предъявлялась карточка со следующими вопросами:

а) Если бы Вам пришлось выбирать, что из перечисленного на карточке Вы сочли бы наиболее важным?

б) А что было бы вторым по важности?

Таблица 4.1.

Батарея индикаторов Р. Инглхарта

Суждение	Первый выбор	Второй выбор
Сохранение порядка в государстве	1	1
Предоставление народу возможностей больше влиять на важные решения правительства	2	2
Борьба с повышением цен	3	3
Защита свободы слова	4	4
Не знаю	9	9

За этой кажущейся простотой, однако, стояла большая теория, своими корнями уходящая в предложенную А. Маслоу иерархическую концепцию человеческих потребностей. Её сущность вкратце выражается в следующем: всё многообразие человеческих потребностей иерархически организовано в несколько уровней таким образом, что удовлетворение группы потребностей, составляющих нижележащий уровень, является условием и возможностью перехода к реализации потребностей следующего вышележащего уровня. Иерархия А. Маслоу выглядит следующим образом (таблица 4.2):

Таблица 4.2.

Иерархия потребностей А. Маслоу

Потребности	Эстетические мотивы
Социальные и самоактуализации	Интеллектуальные
Физиологические	Мотив присоединения и самооценка
	Экономическая безопасность
	Физическая безопасность

В интерпретации Р. Инглхарта иерархия приняла другой вид (таблица 4.3):

Таблица 4.3.

Иерархия потребностей Р. Инглхарта

Постматериалистические потребности (социальные и самоактуализации)	Эстетические мотивы
	Интеллектуальные
	Мотив присоединения и самооценка
Материалистические потребности (физиологические)	Экономическая безопасность
	Физическая безопасность

Такая концептуализация находится в русле распространённого на Западе принципа описания динамики социальных процессов в самых различных областях. В соответствии с этим принципом последующий этап развития какого-либо явления обозначается приставкой «пост», что указывает, во-первых, на генетическую взаимосвязь двух рассматриваемых этапов и, во-вторых, – и это самое главное – на то обстоятельство, что сущность следующего этапа еще недостаточно ясна, многообразие соответствующих форм еще полностью не очерчено, ясен лишь факт принципиального отличия последующего этапа от предшествовавшего.

В приведённых выше четырех индикаторах первый и третий являются материалистическими, второй и четвертый – постматериалистическими. Если респондент оба выбора делает в пользу постматериалистических индикаторов, то он представляет собой чистый постматериалистический тип, если оба выбора осуществляются из материалистических – чистый материалистический тип. Если один выбор постматериалистический, а другой – материалистический, то такой респондент относится к смешанному ценностному типу.

Уже первоначальный замер, сделанный с применением 4-индикаторной малой батареи в 1970 г. в шести странах Западной Европы, позволил обнаружить ряд интересных закономерностей. Вскрылась, в частности, совершенно четкая взаимосвязь: младшие поколения демонстрируют большую ориентацию на постматериалистические ценности, нежели старшие.

Однако 4-индикаторная малая батарея обладает одним существенным недостатком: так как количество индикаторов мало, то инструмент в целом является слишком чувствительным к сиюминутным

конъюнктурным колебаниям социально-экономической жизни той или иной страны. Например, временные перепады цен в качестве реакции населения вызовут резкое увеличение значимости материалистического индикатора «борьба с ростом цен», что приведет к непропорционально большому росту материалистической ориентации в целом. Чтобы преодолеть этот недостаток, Р. Инглхарт вводит еще восемь индикаторов – по 4 на каждый тип ориентации, что существенно повысило устойчивость инструмента в целом. Окончательная 12-индикаторная батарея приняла следующий вид:

А. Сохранение порядка в стране.

Б. Предоставление народу возможности больше влиять на важные решения правительства.

В. Борьба с повышением цен.

Г. Защита свободы слова.

Д. Достижение высокого уровня экономического развития.

Е. Обеспечение надежной обороноспособности страны.

Ж. Создание таких условий, когда люди имеют больше возможностей решать, что должно делаться у них на работе, по месту жительства и т.п.

З. Забота о красоте и благоустройстве наших городов и сел.

И. Стабильная экономика.

К. Борьба с преступностью.

Л. Движение в направлении от обезличенного к более гуманному обществу.

М. Движение в направлении к обществу, в котором идеи ценятся больше денег.

Пункты А, В, Д, Е, И, К являются индикаторами материалистической ориентации, соответственно Б, Г, Ж, З, Л, М – постматериалистической. В предъявляемой респонденту анкете эти двенадцать позиций сформулированы в виде трех блоков по четыре пункта в каждом, и респондент внутри каждого блока должен был выбрать первую и вторую по значимости позиции.

Впервые этот устойчивый 12-индикаторный инструментальный был применен в 1973 г. в репрезентативных опросах в девяти странах Европейского Сообщества и Соединенных Штатах. А затем он регулярно с интервалом в несколько лет стал применяться в опросах общественного мнения в большом количестве стран Западной Европы и Америки, постепенно распространившись на весь мир.

В развитие общепсихологических взглядов А. Маслоу Р. Инглхарт предложил два базовых положения, лежащих в основе всех его

дальнейших выводов, основывающихся уже на эмпирических данных, больших временных рядах. Эти два суждения обогащают индивидуально-психологическую по своему характеру самореализационную теорию А. Маслоу помещением ее в некоторые социальные контексты, которые существенным образом определяют динамику иерархических движений в ценностных системах, взаимопереходов потребностей с одного уровня на другой. Вот эти два положения: гипотеза 1, так называемая «гипотеза недостаточности» – «приоритеты индивидуальности отражают социально-экономическое окружение: наибольшая субъективная ценность придается тем вещам, обеспеченность которыми наименьшая»; гипотеза 2, «гипотеза социализации» – «взаимоотношение между социоэкономическим окружением и ценностными приоритетами не является отношением непосредственного регулирования, приспособления; между ними пролегает существенный временной лаг, поскольку базовые ценности личности в значительной степени отражают условия, которые доминировали в годы, предшествовавшие периоду её зрелости».

Первая гипотеза поначалу кажется лишь рафинированной переформулировкой известной житейской мудрости: «Что имеем – не храним, потеряем – плачем». Однако оснащенная проверенной валидной, устойчивой и надежной операционализацией и подкрепленная обильным эмпирическим материалом, она перестает быть расхожим трюизмом, достойным атмосферы расслабленного светского застолья. Полученные в большом количестве стран, большом количестве временных точек данные показывают, что сущность глобальной ценностной динамики состоит в фундаментальном сдвиге от материалистических к постматериалистическим ценностям. И это является аксиологическим выражением невиданного роста благосостояния стран Западной Европы, Японии (и США также, хотя в меньшей степени), наступившем в результате фантастического экономического взлета в послевоенные годы.

Вторая гипотеза подтверждается сравнением материалистических и постматериалистических выборов с возрастом респондентов: чем моложе опрошенные, тем чаще они предпочитают второй вариант. Процент постматериалистичности неуклонно возрастает по мере продвижения от пожилых к более молодым слоям населения. Другими словами, чем старше социальная группа, тем более материалистически она ориентирована. Это подтверждает вторую гипотезу: более старшие поколения отражают менее экономически обеспеченные жизненные условия, доминировавшие в их предзрелые годы. Сфор-

мировав однажды свою аксиологическую картину мира, личность сохраняет ее в значительной мере неизменной на протяжении практически всей жизни.

В среднестатистическом выражении доминантную роль играют так называемые «формативные годы», т. е. непосредственно предшествующий зрелости биографический период.

Таким образом, второе анализируемое положение, гипотеза социализации, в ее инглхартовом исполнении характеризуется одной специфической чертой – представлением о формативных годах личности, которые и определяют жизненные ценности личности на всю ее последующую биографию. По поводу того, к какому именно возрасту относятся формативные годы, существуют различные точки зрения, но сам Р. Инглхарт склоняется к возрасту 12-18 лет. Наиболее существенным в представлениях о формативных годах является то обстоятельство, что жизненные ценности личности коррелируют не напрямую с возрастом респондента, а именно с указанными определяющими годами жизни. Жизненные ценности, следовательно, отражают социально-экономическую ситуацию страны не в настоящий момент, а через временный лаг, определяемый формативными годами.

Главной теоретической проблемой при анализе данных опросов выступает проблема разделения эффекта жизненного цикла от когортного эффекта. Действительно, существует точка зрения, что личность по мере взросления, как правило, становится более материалистически ориентированной. Это происходит по ряду причин, среди которых можно назвать появление детей и возникающую вслед за этим необходимость их обеспечения, поиски работы, вовлечение в процесс материального производства и т.д. Поэтому данная закономерность отражает не глобальный ценностный сдвиг в сторону постматериалистичности, обусловлен тем, что вновь появляющиеся поколения приходят в этот мир каждый раз во все лучшие экономические условия и, отражая этот факт, формируют все более и более постматериалистическую аксиометрическую картину. С позиций жизненного цикла это может быть просто выражением закономерности, справедливой для всех времен и народов, закономерности, если так можно выразиться, «материализма старости».

Однако есть данные, опровергающие эту точку зрения. Материалы когортного анализа шести западноевропейских стран (Франция, Великобритания, Западная Германия, Италия, Бельгия, Нидерланды) по результатам репрезентативных ежегодных опросов с 1970

по 1988 гг. показывают, что внутри одной и той же возрастной когорты повышения материалистичности не происходит (за исключением периодов экономических кризисов середины 70-х – периода «нефтяного шока» и начала 80-х). Ценностная картина в целом выглядит следующим образом: в вертикальном разрезе общества, то есть разрезе одномоментного фотоснимка, где одновременно сосуществуют многие поколения, наблюдается совершенно четкая межпоколенная дифференциация, выражающаяся в ценностном сдвиге в сторону постматериалистичности младших возрастных групп. И это является подтверждением первой гипотезы – гипотезы недостаточности: каждое следующее поколение приходит в более «экономически безопасный» мир.

В горизонтальном же, временном разрезе, т.е. когортной схеме движения во времени одного и того же поколения по мере их старения, сдвига в сторону материалистической ориентации не наблюдается. И это является подтверждением уже второй гипотезы – гипотезы социализации: аксиометрическая картина личности пишется раз и навсегда в ее формативные годы. Другими словами, жизненного цикла, т.е. движения ценностного сознания в сторону материалистичности внутри одного поколения, нет, движение идет от поколения к поколению. «Социализировавшись» определенным образом в ту или иную ценностную картину мира, данное поколение придерживается её до конца дней. Ценностные изменения в обществе идут не фронтально, т. е. когда с течением времени изменяются все члены социального организма, а послойно, от когорты к когорте, аксиологическая граница проходит между относительно однородными в ценностном отношении поколениями.

Впервые методика Инглхарта была применена в 1973 году в международном сравнительном исследовании девяти стран-членов Европейского сообщества. Затем она стала использоваться в исследованиях ЕвроБарометра, проводящихся каждую осень и весну во всех странах Европейского Сообщества, начиная с 1973 года до настоящего времени. Отдельные исследования, базирующиеся на теории Инглхарта, были проведены во многих странах. В настоящее время данные о распространении материалистических / постматериалистических ценностей получены из абсолютного большинства стран мира.

В свою очередь, мы применили батарею Инглхарта в собственном исследовании и ниже постараемся показать результаты. В целом, после изложения теоретико-методологических и методических основ исследования мы можем перейти к изложению его результатов.

4.2. Ценности и аномия сотрудников органов внутренних дел

В июне 2018 – феврале 2019 гг. в Орловском юридическом институте МВД России имени В.В. Лукьянова нами было проведено прикладное социологическое исследование методом анкетирования среди сотрудников органов внутренних дел (ОВД). Объектом стали действующие сотрудники полиции и Росгвардии, получающие высшее юридическое образование на факультете заочного обучения или проходящие дополнительную профессиональную подготовку на курсах повышения квалификации. Они представляют 34 региона страны. Анкетирование проводилось методом кластерной выборки со сплошным опросом внутри каждого кластера. После исключения неверно заполненных анкет общее число опрошенных составило 303 человека. Обработка и анализ данных происходили в программе статистического анализа данных SPSS 17.0.

Цель исследования – выявление основных отличительных особенностей нравственного и правового сознания сотрудников полиции. Для достижения цели был сформулирован ряд задач:

- изучить представление полицейских о криминогенной обстановке в стране и её факторах;
- установить наличие личностной аномии в сознании сотрудника полиции;
- исследовать распространённость материалистических / постматериалистических ценностей в среде полицейских;
- исследовать представления о значимости Кодекса профессиональной этики сотрудника ОВД и определить идеально-типические качества сотрудника полиции;
- проанализировать влияние социально-демографических характеристик на нравственное и правовое сознание.

Всего опрошено 303 респондента, из них 91,7 % мужчин и 8,3 % женщин, 29,7 % в возрасте от 18 до 30 лет, 55,1 % – от 31 до 40 лет, 15,2 % – от 41 до 50 лет. Старше пятидесяти лет в выборке нет ни одного человека. 16,5 % опрошенных служат в полиции не более 5 лет, 22,8 % – 5–10 лет, 47,2 % – 10–20 лет, 13,5 % относятся к ветеранам, имея стаж более 20 лет. Больше половины сотрудников имеют высшее образование (51,5 %), 19,1 % – неоконченное высшее, 29,4 % – среднее общее или среднее специальное. Абсолютное большинство проходят службу в Государственной инспекции безопасности дорожного движения (ГИБДД) – 55,8 %, 11,6 % – в отдельной роте (батальоне) охраны и конвоирования подозреваемых и осужденных, 8,9 %

принадлежат к участковым уполномоченным полиции, 5,9 % – к патрульно-постовой службе, 5,6 % – к оперативным уполномоченным уголовного розыска, 4,3 % – к сотрудникам Росгвардии, 4 % – сотрудники дежурной части и вневедомственной охраны, 4 % объединены в категорию «прочее», включающую кинологов-управленцев, работников тыловой службы, сотрудников центров противодействия экстремизму и т. д. При проведении частотного анализа для избегания малоинформативных данных оперативные уполномоченные уголовного розыска, сотрудники дежурной части и вневедомственной охраны и патрульно-постовой службы были укрупнены в одну профессиональную категорию (15,5 % респондентов), так же как и сотрудники Росгвардии объединены с группой «прочее» (8,3 %). Однако при проведении факторного анализа по некоторым вопросам (подробнее – ниже) они снова разделялись.

Преобладание сотрудников Госавтоинспекции объясняется спецификой профиля Орловского юридического института МВД России имени В.В. Лукьянова, в системе научных и образовательных организаций министерства отвечающего преимущественно за подготовку сотрудников ГИБДД. Наличие всех остальных профессиональных категорий обусловлено ежегодными планами набора и подготовки на заочном факультете и курсах повышения квалификации.

Переходя к изучению особенностей нравственного и правового сознания сотрудников полиции, следует отметить следующее.

Для проверки профессиональной компетентности сотрудников и изучения их отношения к преступникам вначале был задан блок достаточно общих вопросов о преступности и её причинах.

Большинство респондентов (43,9 %) убеждены, что преступность в современной России возрастает, 27,4 % – сокращается, 20,8 % – остаётся на одном уровне, остальные не дают определённого ответа. Опрошенные с высшим образованием, участковые и сотрудники патрульно-постовой службы в большей мере придерживаются первого варианта, сотрудники конвоя – второго, а респонденты со средним общим и средним специальным образованием чаще затрудняются ответить. При этом, согласно статистическим отчётам МВД России, преступность ежегодно снижается: на 4,7 % в 2017 г. по сравнению с 2016 г., и на 4,1 % в 2018 г. по сравнению с 2017 г. [53, с. 3; 52, с. 44]. Таким образом, между субъективным восприятием преступности и её объективными показателями существует расхождение. Его причины могут быть различны, но в любом случае возникает вопрос о профессиональной грамотности сотрудников полиции и их знакомстве с

официальной информацией ведомства. Представление полицейских о структуре преступности отображено в таблице 4.4 (выделены наиболее популярные ответы).

Таблица 4.4.

**Структура преступности
(согласно представлениям сотрудников ОВД)**

Виды преступлений	Процент респондентов
угон автомобилей	6,6
хулиганство	9,2
проституция	2,2
мошенничество	14,2
экологические преступления	3,1
взяточничество, коррупция	11,8
терроризм	2,9
нанесение побоев разной тяжести	7,9
грабёж, кража	13,8
нарушение конституционных прав граждан	2,7
убийство	3,9
распространение наркотиков (наркоторговля)	13,1
нарушение правил дорожного движения с тяжёлым исходом	7,3
изнасилование	0,8
другое	0,3
Всего	100

Самым частым преступлением сотрудники ОВД считают мошенничество (14,2 % опрошенных), чуть меньше – грабёж, кражу и наркоторговлю. Здесь состояние массовые представления чуть ближе к истине, поскольку также по официальным отчётам, «половину всех зарегистрированных преступлений (51,3 %) составляют хищения чужого имущества, совершённые путём: кражи – 694,8 тыс., мошенничества – 197,4 тыс., грабежа – 46,4 тыс., разбоя – 6,8 тыс.» [53, с. 3]. Конкретно кражи составляют 37,7 % правонарушений, мошенничества – 10,7 %.

Также сотрудникам полиции был задан вопрос о силе влияния возможных факторов на рост преступности. Они могли проранжировать несколько вариантов по степени значимости или выбрать вариант «не знаю». При подсчёте число выборов каждого варианта было умножено на весовой коэффициент: 4 – для оценки «высокое», 3 – «среднее», 2 – «низкое», 1 – «не знаю». Результат представлен в таблице 4.5. Как мы видим, с небольшим разрывом тремя главными социальными причинами совершения преступлений они считают безработицу, воспитание в семье и низкий уровень оплаты труда. Первая и третья причины достаточно подробно анализируются во множестве научных публикаций по криминологии, тогда как вторая практически не изучается, вероятно, в силу сложности своей эмпирической операционализации. Косвенным индикатором может быть показатель разводов и действительно, как мы показывали ранее, разводы коррелируют с ростом числа преступлений [24, с. 98].

Интерес представляет и мнение сотрудников полиции о личностных факторах совершения преступлений. Главный из них – жадность, жажда денег, его выбрали 28,8 % респондентов, на втором месте – чувство вседозволенности и падение морального уровня (21,4 %), на третьем – ощущения отчаяния и безвыходности (18,5 %). Интересно, что все эти мотивы вполне органично вписываются в концепцию аномии, существующую в социологии, философии, психологии и криминологии.

Таблица 4.5.

Значимость факторов преступности по оценке сотрудников ОВД

Фактор	Высокое	Среднее	Низкое	Не знаю	Сумма баллов
воспитание в семье	848	132	74	10	1064
качество образования	308	438	112	24	882
влияние средств массовой информации	492	348	74	27	941
деятельность религиозных организаций (церкви, конфессии)	120	282	270	44	716
безработица	812	204	46	9	1071
качество здравоохранения	128	339	240	38	745
неэффективная работа правоохранительных органов	240	396	166	28	830
низкий уровень оплаты труда	704	252	68	9	1033

Представляет интерес мнение сотрудников полиции о смертной казни как превентивной форме воздействия. Большинство сотрудников полиции настаивают на необходимости отмены моратория на смертную казнь (57,4 %), остальные примерно поровну распределились между вариантами сохранения запрета на смертную казнь (22,4 %) и отказом от вынесения определённого суждения (20,1 %). Также полицейским было предложено согласиться с определёнными суждениями о смертной казни (таблица 4.6). В этом вопросе использовался метод парных суждений, и респондентам было необходимо согласиться с одним из высказываний в паре.

Таблица 4.6.

Согласие с суждениями о смертной казни

Суждения «за»	Проценты		Суждения «против»
смерть преступника является эффективным средством удержать других от совершения преступлений	68,6 %	31,4 %	смертная казнь никого из потенциальных преступников не сдерживает от совершения преступления
налогоплательщики не должны содержать опасных преступников	66,7 %	33,3 %	смертная казнь недопустима, поскольку судебная ошибка будет слишком дорогой
наказание должно соответствовать тяжести преступления: чем выше ценится жизнь, тем выше должно быть и наказание за её отнятие	85,8 %	14,2 %	смертная казнь приводит к решению сложных проблем примитивными способами и показывает неспособность уйти от культуры насилия
преступник опасен даже в тюрьме, поскольку может как сбежать из заключения, так и причинить ущерб охране или другим заключённым	76,6 %	23,4 %	смертная казнь противоречит как христианским принципам, так и идее гуманизма

Интересно, что полицейские в большей мере поддерживают суждения против смертной казни, отражающие практические моменты – неэффективность высшей меры как средства превенции и вероятность судебной ошибки, напротив, культурные моменты для них гораздо менее значимы. То есть респонденты исходят из прагматической рациональности или консеквенциализма как этической позиции, где результат свидетельствует о моральной допустимости какого-либо поступка.

Есть основание предположить, что на вынесение суждений оказывает влияние профессиональная деформация. По всей видимости, именно так можно охарактеризовать статистически значимое (по критерию χ^2 Пирсона) смещение оценок в сторону негативного отношения к преступнику при стаже службы 10–20 лет и возрасте старше сорока лет. При этом сотрудники с высшим образованием чаще выбирают суждения, направленные против смертной казни, т.е. образование гуманизирует сознание человека.

Если рассуждать с общенаучных позиций, то сторонники смертной казни несут бремя доказывания того, что она является сдерживающим фактором. В течение многих лет криминологи анализировали влияние смертной казни на количество преступлений, главным образом, убийств, но результаты оказались неоднозначными. В 1973 г. И. Эрлих показал, что казнь одного преступника спасает семь жизней [65]. Его исследование породило моду на оценки влияния высшей меры на рост преступности. Так, экономист П.Х. Рубин написал в своём докладе от 1 февраля 2006 года «Статистические данные о смертной казни и сдерживание убийств» перед судебным комитетом Сената США по конституции, гражданским правам и правам собственности: «Недавние исследования взаимосвязи между смертной казнью и убийствами позволили достичь консенсуса среди большинства экономистов. В современных исследованиях показано, что смертная казнь оказывает сильное сдерживающее воздействие: каждое исполнение приговора сдерживает от 3 до 18 убийств» [72].

С ним согласны экономист Р.Д. Адлер и математик М. Саммерс. По их данным, существует очевидная отрицательная корреляция: когда казни увеличиваются, убийства уменьшаются, а когда казни уменьшаются, убийства увеличиваются. В их исследовании изучалась взаимосвязь между количеством казней и числом убийств в США в течение 26-летнего периода с 1979 по 2004 годы с использованием данных из общедоступных источников ФБР. В начале 1980-х годов возвращение смертной казни было связано с сокращением числа

убийств. К концу 1980-х годов, когда число казней стабилизировалось примерно на отметке 20 человек в год, число убийств увеличилось. На протяжении 1990-х годов американское общество увеличивало количество казней, и число убийств снова резко упало. С 2001 г. наблюдается сокращение числа смертных приговоров и увеличение числа убийств. Они утверждают: «Вывод о том, что каждое выполняемое исполнение связано с спасением десятков невинных жизней, создает необычайно трудную моральную дилемму для тех, кто выступает против смертной казни. Теперь кажется, что надлежащий вопрос выходит далеко за рамки очевидного вопроса: "Мы спасаем жизнь этого осужденного преступника?" Более правильный вопрос звучит иначе: "мы спасаем эту конкретную жизнь ценой жизни десятков будущих жертв убийства"? Это гораздо более сложная моральная дилемма, которая заслуживает широкого обсуждения в свободном обществе» [62].

Учёные предположили, что корреляции между уровнем убийств и числом казней может быть простым совпадением или детерминироваться какими-то иными причинами, поэтому они провели регрессионный анализ данных за двадцать шесть лет. Исследование показало, что каждая казнь уменьшает число убийств в следующем году примерно на 71 единицу.

Известно и множество иных исследований, как подтверждающих, так и опровергающих факт влияния смертной казни на рост убийств. К вышеприведённым исследованиям возникает, как минимум, один вопрос: чем объясняется такой разброс прогнозируемого показателя снижения уровня убийств – от 3 до 71. Изучение статистики показывает, что страны, которые не применяют смертную казнь, нередко имеют более низкие показатели убийства, чем государства, использующие высшую меру наказания. Например, США, где на 2018 г. 35 штатов могут вынести приговор о смертной казни, имеют более высокий уровень убийств, чем страны Европы или Канада, не применяющие высшую меру наказания. Например, в Канаде в 2012 г. совершены 543 убийства или 1,6 на 100 тыс. жителей, в Великобритании – 653 или 1 на 100 тыс. жителей, тогда как в США – 14 827 или 4,7 на 100 тыс. жителей [67].

Интересно обратиться и к данным опросов общественного мнения. По данным Всеобщего социального опроса 2016 г., смертную казнь одобряют 56,8 % американцев, против – 37,2 %, 4,9 % не заняли определённую позицию, 1,1 % не ответили на вопрос [67]. Общественное мнение в России в целом положительно относится к вопросу

применения смертной казни, хотя цифры отличаются от американских. Социологический опрос «Левада-центра» в 2017 г. показал, что почти 44 % россиян поддерживают введение смертной казни, 41 % – против, 25 % – воздерживаются от ответа на этот вопрос [43].

Идея превентивного воздействия смертной казни противоположна психологии преступника. Когда преступление планируется, нарушитель обычно концентрируется на предотвращении обнаружения, ареста и осуждения. Угроза даже самого сурового наказания не будет препятствием для того, кто надеется избежать обнаружения и ареста. Трудно представить себе, как угроза любого наказания может предотвратить преступление. По этой логике изучение Уголовного кодекса само по себе способно предотвращать преступления, однако такого никогда не происходит.

Многие преступления совершаются под сильным давлением объективных обстоятельств, например в моменты сильного эмоционального стресса или под воздействием наркотиков или алкоголя, когда логическое мышление приостановлено. В таких случаях насилие причиняют люди, не обращающие внимания на последствия как для самих себя, так и для других.

Тем не менее, большинство сотрудников полиции придерживаются позиции о необходимости смертной казни. Фактически, они считают, что она способна минимизировать аномию в обществе. Одним из её показателей является насилие по отношению к несовершеннолетним и пожилым людям [75, р. 63]. С целью выяснения распространённости такого рода явления в нашем обществе был задан вопрос, при ответе на который 36,6 % респондентов отметили, что в ходе осуществления своей профессиональной деятельности сталкивались с такими ситуациями. Так отвечали, как правило, сотрудники дежурной части, патрульно-постовой службы и оперативники (уровень значимости критерия Пирсона $\chi^2 \geq 0,000$). Во всех других профессиональных группах большинство опрошенных не имеют опыта работы с такого рода насилием.

Для конкретизации причин его появления задавался открытый вопрос, при ответе на который респонденты должны были самостоятельно их обозначить. Наиболее частыми случаями оказались: насилие по причине алкогольного опьянения – 22 случая; насилие из-за денег, мошенничество, грабёж, другие материальные причины – также 22 случая; насилие по причине наркотического опьянения – 12 случаев.

Для выявления аномии в сознании сотрудников полиции использовалась методика согласия с суждениями, описывающими определённые негативные явления. Она была разработана нами на основе комбинации методик, предложенных в работе иранского социолога А. Теймори [75, р. 67–68]. В 23 суждениях отражены различные аспекты аномии: политическое отчуждение, потеря значимости религиозных норм, упадок морали, цинизм, информационные декогеренции и аберрации. При относительно небольшом числе опрошенных, как в нашем исследовании, процент выбравших определённые варианты ответов респондентов будет небольшим, поэтому частотное распределение малоинформативно. Кроме того, логический анализ такого значительного числа суждений затруднён. Поэтому, во-первых, для экономного описания, во-вторых, для выявления и отображения возможных скрытых закономерностей необходимо прибегнуть к факторному анализу.

Он представляет собой метод многомерного статистического анализа, применяемый для изучения скрытых взаимосвязей между значениями переменных. Исходным предположением служит посылка, что известные переменные детерминированы меньшим количеством латентных, неизвестных переменных. Факторный анализ позволяет их систематизировать и описать. Он проводился по методу главных компонент с вращением по методу варимакс. В подробной форме матрица компонент, интерпретация факторов и итоги кластерного анализа представлены в Приложении 1.

По итогам факторного анализа отобрана шестифакторная модель, совокупно объясняющая 86,06 % дисперсии. Первый фактор интерпретирует 21,5 % данных, положительный полюс¹ нагружен четырьмя суждениями (Соблюдение религиозных норм никак не меняет жизнь в обществе и отношение людей друг к другу; Несмотря на то, что говорят некоторые люди, обычный человек становится хуже, а не лучше; Большинство людей соблюдают религиозные принципы лишь на словах, но не на деле; Для многих людей осознанное вступление в брак и супружеская верность – пустой звук), отрицательный полюс – тремя (Профессионализм человека не ценится; Часто создаётся ощущение, что власть пытается решить общественные проблемы путём переписывания законов; Люди следуют правилам, которые сами себе выбирают). Этот фактор с некоторой долей условности можно назвать «*Нигилизм*», который проявляет себя как дегуманизация – потеря

¹ Отметим: обозначения «положительный полюс» и «отрицательный полюс» не имеют никакого оценочного значения и просто свидетельствуют о дихотомичности переменной.

уважительного отношения к человеку и разочарование в его доброй природе, денормативизация – утрата значимости правовых и моральных норм, обесценивание высших целей и ценностей – профессионализма, семьи, религии, уважения к закону.

Второй фактор объясняет 19,9 % дисперсии данных. На положительной стороне оси он нагружен тремя суждениями (Сексуальная жизнь – личное дело каждого человека, в эти вопросы обществу недопустимо вмешиваться; Каждый человек думает о себе и не помогает другим нуждающимся; Постоянно возникают ситуации, когда распоряжения начальства не соответствуют реальному положению дел или когда руководство «не слышит» подчинённых) на отрицательной – двумя (Средства массовой информации не дают реальную картину событий; Религиозные нормы по своей сути не выполнимы). Его можно назвать *фактором социальной атомизации*, которая проявляет себя как эгоизм, кризис проникновения управленческих решений и информационный хаос.

Третий фактор (15,5 % дисперсии) объединяет два суждения на положительной оси (Государственная политика в сфере борьбы с преступностью не вполне эффективна; Положение человека в обществе определяет его права и достоинство) и четыре на отрицательной (Необходимо ввести правовую ответственность за сексуальное поведение, противоречащее общепринятому; Люди часто задаются вопросом, каков смысл жизни на самом деле; Чтобы заработать деньги, больше нет правильных и неправильных путей, есть только лёгкие и трудные способы; Человек может сделать что угодно, если вознаграждение достаточно высоко). Назовём этот фактор *«цинизмом»* – безразличие к целям и методам получения выгод, а также подобострастие и чинопочитание.

Четвёртый фактор (12 % дисперсии данных) нагружен только на положительной стороне двумя суждениями (Большинство людей считает, что честность не всегда нужна, обман зачастую более полезен; Люди часто нарушают закон, так как считают, что «так делают все» и им за это ничего не будет) и его можно охарактеризовать как *фактор скрытого лукавства, обмана*. Дело в том, что в аномичном обществе существует несколько нормативно-ценностных порядков, само наличие которых не позволяет говорить о моральном и аморальном в привычном нам понимании. Как точно выразился российский социолог Ю.А. Левада, «здесь нет единой точки отсчета, а потому и различия "правильного" и "неправильного" ("честного" и "нечестного" и тому подобное)... В ней не бывает проблемы истинного, но существуют

проблемы требуемого и допустимого ("как надо") в рамках данной ролевой модели. Причём взаимодействие и взаимодополнение различных нормативных систем исполняют определённые значимые функции для субъекта, обеспечивая его приспособление, самосохранение, приватность и так далее» [26, с. 77].

Пятый фактор интерпретирует 8,6 % дисперсии и нагружен двумя суждениями: на положительной оси – Человеку приходится сталкиваться с огромным количеством противоречивой и трудно усваиваемой информации и на отрицательной – Высших должностных лиц не интересуют проблемы простого человека. Предположим, что информационные проблемы – это следствие отсутствия контакта с руководством, т. е., проще говоря, коммуникация между властью держащими и гражданами отсутствует. Поэтому данный фактор можно назвать *«фактором политического отчуждения»*.

Последний фактор (8,4 %) включает одно суждение (Как бы ни старались люди в жизни, это не имеет никакого значения для их социального продвижения) и фактор можно обозначить как *потерю смысла жизни, экзистенциальный кризис*.

Для определения «наполненности» фактора конкретными социально-демографическими группами, т. е. выраженности тех или иных факторов в конкретных группах используется метод кластерного анализа. Его проведение сопряжено с рядом эвристических трудностей, в первую очередь, с выделением числа кластеров и их интерпретацией. Математика не защищает от субъективизма исследователя. Мы придерживаемся методики анализа, описанной в классической работе американских математиков М.С. Олдендерфера и Р.К. Блэшфилда [56]. Вначале применяется иерархический кластерный анализ, в котором используется метод Уорда, который приводит к созданию кластеров приблизительно равных размеров и даёт наилучшую точность измерения социальных параметров. Мерой различия выбрано квадратичное евклидово расстояние, т. к. оно способствует увеличению контрастности кластеров.

По итогам иерархического кластерного анализа выделяется определённое число кластеров, при этом устойчивость данного решения, принятого целиком на основе представлений исследователя, проверяется другим методом кластеризации – итеративным кластерным анализом (другое название – по методу k-средних) с целью проверки достоверности и устойчивости кластеризации. Ориентиром служит значение 2/3 совпадений: если состав кластеров по итеративному анализу на 65 % повторяет состав кластеров по иерархическому, класте-

ризацию можно считать успешной. Проверить адекватность кластеризации, не прибегая к помощи другого вида анализа, нельзя. По итогам проведения иерархического анализа была отобрана семикластерная модель. Достоинством такого решения является достаточно хорошая устойчивость принятого решения по итогам проверочного итеративного анализа: он показал 84,2 % совпадений групп по кластерам, т. е. нормативное значение в 2/3 совпадений выполняется. Приведём состав кластеров (таблица 4.7).

Таблица 4.7.

Состав кластеров

Номер кластера	Социально-демографические группы
1	Мужской пол, 31–40 лет, 41–50 лет, ГИБДД, стаж 5–10 лет, стаж 10–20 лет, неоконченное высшее образование, высшее образование, положительное отношение к религии, отрицательное или нейтральное отношение к религии.
2	Женский пол, участковый уполномоченный полиции.
3	18–30 лет, стаж до 5 лет.
4	Оперативный уполномоченный уголовного розыска.
5	Конвой.
6	Росгвардия.
7	Стаж свыше 20 лет, среднее общее или среднее специальное образование.

Как видно, наиболее крупным является кластер № 1, типичный портрет представителя – мужчина средних лет в возрасте 30-50 лет, работает в ГИБДД, со стажем свыше пяти лет и высшим образованием. Женщины по своим оценкам близки к участковым уполномоченным полиции, правда, природа этой связи не вполне ясна. Малоопытные сотрудники объединены в третий кластер. Оперативники, конвоиры и служащие Росгвардии составляют различные по своим особенностям сознания группы. Объединение ветеранов МВД и низкообразованных сотрудников в единый кластер нуждается в дополнительном исследовании, но может объясняться профессиональными деформацией и выгоранием.

Итак, нужно определить особенности каждого кластера при помощи построения диаграмм разброса данных по каждому фактору. Они представлены в Приложении 2. Заранее отметим, что здесь и далее в первом кластере на рисунках подписаны только наиболее интересные группы во избежания проблем отображения информации.

Аномический фактор нигилизма по-разному отмечается в разных социально-демографических группах. Женщины и участковые уполномоченные полиции, сотрудники Росгвардии и полицейские с небольшим стажем отмечают аномию как разочарование в религиозных нормах и семейно-брачных ценностях. Для ветеранов полиции, оперативников и сотрудников конвоя свойственна солидарность с суждениями отрицательного полюса: они чаще всего отмечают обесценивание профессионализма и законности.

Суждения положительного полюса второго фактора характерны сотрудникам конвоя, Росгвардии и обучающимся в высшем учебном заведении. Они чаще всего обращают внимание на явления сексуальной автономизации индивида, эгоизма и отсутствия коммуникации с руководством. Сотрудники, проработавшие более двадцати лет, женщины и примерно половина представителей первого кластера обращают внимание на невыполнимость религиозных норм и информационный хаос.

Фактор аномического цинизма имеет два выражения. Участковые, сотрудники средних лет и с высшим образованием склонны более критично оценивать деятельность государства по борьбе с преступностью и имеют тенденцию судить о человеке по его социальному статусу. Сотрудники со стажем свыше 20 лет и в возрасте от 41 до 50 лет, а также представители Росгвардии считают, что людям свойственна потеря смысла жизни и как своеобразное заполнение экзистенциальной пустоты – установки на то, что «всё продаётся и покупается» и на приобретение материальных богатств. Мы снова наблюдаем, что у возрастных полицейских нарастают кризисные тенденции в сознании. Можно предположить (хотя проверить данную гипотезу возможно только при проведении лонгитюдных исследований), что первоначально цинизм проявляется в критике антикриминальной политики государства и чиновничества, а затем усугубляется и превращается в смысло-жизненный кризис. Также это может быть признаком профессиональных деформации и выгорания.

Скрытое лукавство, обман (четвёртый фактор) в обществе чаще всего отмечают более молодые полицейские, а в целом данную оценку высказывают те, кто чаще всего сталкивается с серьёзными пре-

ступлениями (участковые и оперативники), а также малообразованные сотрудники и ветераны службы.

Политическое отчуждение (пятый фактор) как информационный хаос в умеренной степени отмечается оперативниками и сотрудниками Росгвардии, а с суждением «Высших должностных лиц не интересуют проблемы простого человека» соглашаются в первую очередь сотрудники конвоя, а также представители второго и седьмого кластеров.

Экзистенциальный кризис (шестой фактор) острее всего переживают оперативники, женщины-сотрудницы и участковые. Объяснением могут быть более психологически сложные условия службы, чем у представителей других профессиональных групп.

Также следует отметить: первый, самый крупный, кластер, показывает в целом среднюю тенденцию по каждому фактору, при этом его представителям характерно критически оценивать деятельность государства по борьбе с преступностью.

Перейдём к следующему вопросу, представляющему собой известную батарею Инглхарта. Контекст исследования выражается вопросом: может ли постматериализм защищать от аномии. Отталкиваясь от исследований Р. Инглхарта, мы попытались реализовать его методику в нашем опросе. К сожалению, после выбраковки неправильно заполненных анкет, в выборке остались только 123 респондента. Результаты их ответов обобщены в сводной таблице 4.8.

Таблица 4.8.

Распределение ответов по индикаторам Р. Инглхарта

Утверждение	Процентная сумма двух первых ответов
<i>Материалистические утверждения</i>	
Необходимо бороться с преступностью	80,5
Нужно стабилизировать экономику	79,7
Необходимо обеспечить экономический рост	73,2
Необходимо обеспечить обороноспособность страны	69,1
Нужно поддерживать общественный порядок	64,2
Важно бороться с ростом цен	48,8
<i>Постматериалистические утверждения</i>	
Необходимо предоставить народу возможности больше влиять на важные решения правительства	53,7

Утверждение	Процентная сумма двух первых ответов
Нужно двигаться в направлении общества, в котором идеи ценятся больше денег	34,1
Важно защищать свободу слова	32,5
Нужно создать условия, когда люди имеют больше возможностей решать, что должно делаться у них на работе, по месту жительства и т.п.	30,1
Нужно двигаться к более гуманному обществу	23,6
Нужно заботиться о красоте и благоустройстве наших городов и сёл	22

Как можно увидеть, абсолютно доминируют материалистические ценности и только одно постматериалистическое высказывание, выражающее запрос на демократизацию, набрало более половины процентной суммы двух первых ответов. Корреляционный анализ показывает статистически значимую связь между материалистическими суждениями, с одной стороны, и постматериалистическими суждениями, с другой стороны. Таким образом, частотное распределение не случайно, а отражает объективно существующие закономерности.

Чтобы установить скрытые взаимосвязи, проведём факторный анализ. Он выявил четыре фактора, совокупно объясняющих 83,9 % дисперсии данных. Первый (29,7 %) включает три постматериалистические и три материалистические компоненты. Такое сочетание выражает конструктивную напряжённость между двумя полюсами ценностного сознания: постматериализм говорит о запросе на демократизацию и признание прав личности, материализм – стабилизацию общественной жизни и укрепление государственных институтов. Назовём его фактором «стабилизации / демократизации». Факторные нагрузки красноречиво говорят о латентной значимости постматериалистических ценностных ориентаций. Хотя сами опрошенные сотрудники полиции и не являются постматериалистами, они разделяют, по крайней мере, на вербальном уровне, некоторые из постматериалистических установок.

Другие факторы не показывают такого чёткого разделения по суждениям. Второй фактор объясняет 20,8 % дисперсии данных, на положительном полюсе он нагружен двумя суждениями (Важно бороться с ростом цен и Нужно заботиться о красоте и благоустройстве наших городов и сёл), на отрицательном – одним (Нужно двигаться в направлении общества, в котором идеи ценятся больше денег). С не-

которой долей условности назовём его «фактором социального благоустройства». Два суждения из трёх являются постматериалистическими; таким образом, из девяти суждений, нагружающих первые два фактора, пять представляют постматериализм. Это ещё раз подтверждает нашу мысль о скрытом гуманистическом потенциале сознания сотрудников полиции.

Третий фактор (18,5 % дисперсии) включает на положительном полюсе материалистическое и постматериалистическое суждение (Необходимо обеспечить экономический рост и Нужно двигаться к более гуманному обществу), на отрицательном полюсе – два материалистических (Необходимо бороться с преступностью, Нужно стабилизировать экономику). Однозначная интерпретация фактора затруднена и всё же назовём его фактором «экономической стабилизации».

Последний фактор (14,7 %) альтернативен по типу суждений: на одном полюсе – «Нужно стабилизировать экономику», на другом – «Необходимо предоставить народу возможности больше влиять на важные решения правительства». Таким образом, запрос на позитивные экономические трансформации явно выражен в массовом сознании. Ещё раз отметим, что недостаточно чёткое разделение суждений по факторам может быть объяснено малым размером выборки.

Для идентификации социально-демографических групп, «наполняющих» каждый фактор, используем метод кластерного анализа. Поскольку факторный анализ не дал чёткого разделения суждений по типу во всех факторах, кроме первого, остановимся именно на нём. Наша задача – понять, в какой группе в большей мере выражены материалистические, а в какой – постматериалистические ориентации. Исходя из кластерного анализа и построения диаграмм разброса, можно сделать вывод, что постматериализм в наибольшей мере выражен в условной группе «прочее», объединяющей высокообразованных представителей МВД – кинологов из числа руководителей, работников тыловой службы, сотрудников центров противодействия экстремизму и т.д. Все эти респонденты проходили курсы повышения квалификации и в практических органах занимают достаточно высокие должности, связанные с принятием решений. В меньшей мере постматериализм выражен в среде сотрудников Росгвардии. Ветераны МВД (группы «стаж свыше 20 лет» и «возраст 41–50 лет») тяготеют к материализму, что, как уже упоминалось, вписывается в социализационную гипотезу Р. Инглхарта. Группы, расположившиеся между факторными значениями -1 и 1 , будем считать смешанным типом. Как установил факторный анализ, вербально они относятся к мате-

риализму, но в глубине души тяготеют к постматериализму (рисунок 4.1). На основе изучения диаграмм разброса по другим факторам отметим, что женщины в гораздо большей степени, чем мужчины, уделяют внимание суждениям экономического характера.

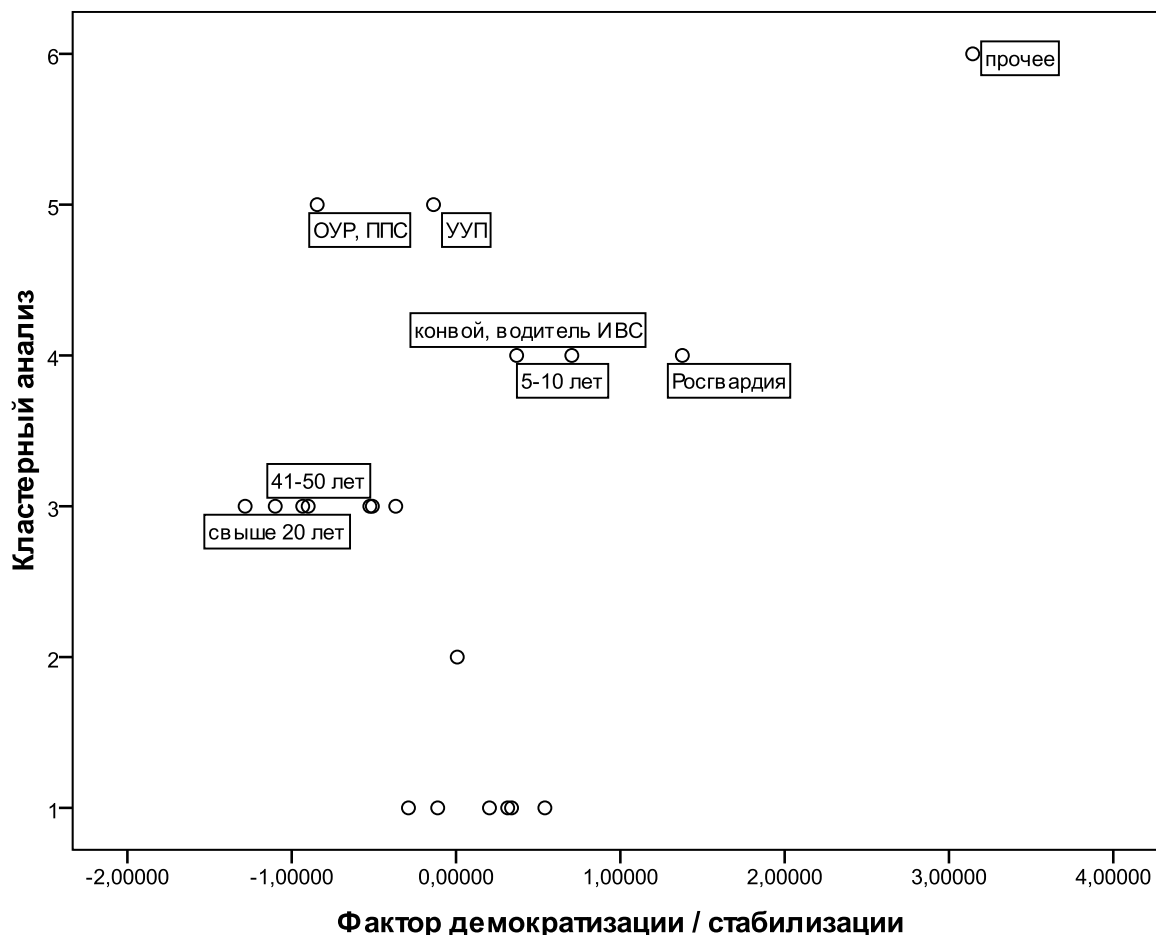


Рисунок 4.1. Состав групп по первому фактору.

В целом, мы приходим к выводу, что постматериализм (в силу своей несформированности) не защищает сотрудников полиции как от профессиональных деформации и выгорания, так и от аномии.

Для выявления смысложизненных ориентаций сотрудникам полиции задавался следующий вопрос: им предлагалось признать как важное, скорее важное, скорее не важное или совершенно не важное определённое суждение. При подсчёте число выборов каждого варианта было умножено на весовой коэффициент в соответствии с описанной ранее методикой, при этом сейчас мы сосредоточились только на положительных выборах. Результат представлен в таблице 4.9. Наиболее сильно выражена потребность в безопасности, также к ней очень близки потребность в помощи другим людям, забота об окружающей среде и важность морального поведения. Потребности вто-

рого ряда – гедонизм, успешность и традиционализм; инновационность, тяга к риску и стремление к богатству вовсе не важны (таблица 4.10).

Таблица 4.10.

Смыслоразножизненные ориентации

	Важно	Скорее, важно	Сумма
Важно придумывать новые идеи и быть творческой личностью	350	572	922
Важно жить в безопасном окружении	1115	276	1391
Важно быть богатым	90	424	514
Важно помогать другим людям	880	452	1332
Важно проводить время с удовольствием	735	480	1215
Важно всегда вести себя моральным образом	860	444	1304
Важно быть успешным	690	516	1206
Важно заботиться об окружающей среде	985	388	1373
Важно иметь приключения и риск в жизни	105	280	385
Важно соблюдать традиции	760	484	1244

Ориентации на богатство ярче выражены у сотрудников с высшим образованием ($\chi^2 = 0,49$). Акцент на получение удовольствий проявляется у сотрудников с небольшим стажем (до 10 лет службы) ($\chi^2 = 0,17$), более молодых (18-30 лет) ($\chi^2 = 0,03$) и со средним общим или специальным образованием ($\chi^2 = 0,06$). То есть чем взрослее, опытнее и образованнее сотрудник, тем меньше внимания он уделяет удовольствию от жизни. С одной стороны, это может говорить об углублении понимания социальной значимости своей работы и повышении ответственности за её результаты, с другой – о росте деформации и выгорания. Является ли обесценивание жизненных удовольствий позитивным фактом – это открытый вопрос. Ориентация на моральность проявляется у сотрудников полиции с неоконченным высшим ($\chi^2 = 0,011$).

Другой аспект, интересующий нас, – религиозное поведение. Почти две трети опрошенных считают себя религиозными людьми, примерно треть нейтрально относится к религии (таблица 4.11). При этом наблюдается очень высокий уровень согласованности с ответами на другой вопрос ($\chi^2 = 0,000$): 14,8 % респондентов, охарактеризовавших себя как верующих, всегда стараются следовать всем религиозным установкам, а 64,3 % – периодически. При этом даже те, кто описал своё отношение к религии как нейтральное, стараются соблюдать религиозные обычаи и традиции, из них лишь 13,6 % не придерживаются религиозных норм вообще, остальные в той или иной мере следуют им. Объяснение состоит, видимо, в том, что в религиозных ритуалах полицейские видят базу социокультурной идентичности.

Таблица 4.11.

Религиозное поведение полицейских

Вариант ответа	Частота	Процент
значительное, стараюсь следовать всем религиозным установкам	30	9,9
среднее, периодически стараюсь следовать религиозным установкам	145	47,9
минимальное, редко уделяю внимание религиозным нормам	110	36,3
отсутствует, религиозных норм абсолютно не знаю и никогда их не придерживаюсь	18	5,9
Итого	303	100

Частота посещения религиозных служб также высокозначимо коррелирует с отношением к религии, при этом основная масса опрошенных посещает религиозные службы довольно редко – по праздникам или вообще раз в год (таблица 4.12). Нейтрально относящиеся к вере всё равно приходят в религиозные места (более половины от числа респондентов), что опять же может быть понято как социокультурный, а не чисто религиозный механизм. Вероятно, здесь можно увидеть и феномен «веры на всякий случай» или просто следование моде.

Таблица 4.12.

Частота посещения религиозных служб в контексте отношения к религии (перекрёстная таблица), данные в процентах

Какого отношения к религии Вы придерживаетесь?		Укажите частоту посещения религиозных служб:						Итого
		более чем один раз в неделю	один раз в неделю	раз в месяц	только на религиозные праздники	один раз в год	никогда / практически никогда	
положительного	%	1,5	4,6	15,3	46,4	25,5	6,6	100
отрицательного	%	0	0	0	0	0	100	100
нейтрального	%	0	0	2,9	18,4	31,1	47,6	100
Итого	%	1	3	10,9	36,3	27,1	21,8	100

Ещё одна задача исследования формулировалась как изучение представлений о нравственности в деятельности полиции и о значимости Кодекса профессиональной этики сотрудника ОВД. Для реализации данной задачи в анкете был создан блок вопросов, раскрывающих отношение к данным явлениям. Изучим ответы на них.

Большинство опрошенных считают, что значение нравственности в профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел достаточно существенное: 44,2 % согласились с тем, что она занимает наивысшую значимость и без неё профессиональная деятельность теряет смысл, но большинство всё же придерживается другой точки зрения – нравственность является значительной, но не основополагающей вещью в деятельности полиции (51,5 %). Наиболее склонны к негативной оценке нравственности сотрудники патрульно-постовой службы (22,2 % от их числа) ($\chi^2 = 0,001$). В этой связи сотрудника органов внутренних дел субъектом защиты нравственности считают 74,3 % опрошенных полицейских, противоположной точки зрения придерживается четверть респондентов, аргументирующая свою позицию отсутствием прописанных в законодательстве такого рода обязанностей. Иначе говоря, следование моральным нормам – это субъективный выбор.

За моральную регуляцию профессиональной деятельности полиции в нашей стране долгое время отвечал «Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел», отменённый в 2013 г. С тех пор много говорилось о принятии нового документа, однако на практике этого не произошло. Отсутствие внятной позиции в руководстве отражается и на оценках респондентов: сотрудники дали противоречивые ответы на вопрос о необходимости нового Кодекса (таблица 4.13).

Таблица 4.13.

**Необходимость нового Кодекса профессиональной этики
с точки зрения сотрудников полиции**

Вариант	Процент
он необходим для профессиональной деятельности сотрудника ОВД, вопрос о его разработке и утверждении стоит очень остро	38,3
он не является необходимым, но желательно ориентироваться на него в профессиональной деятельности, поэтому лучше его разработать и утвердить	36,3
он почти не играет роли в профессиональной деятельности сотрудника ОВД, в его разработке и утверждении нет потребности	18,2
он абсолютно бесполезен в профессиональной деятельности сотрудника ОВД, его разработка и утверждение отрицательно скажутся на такой деятельности	7,3
Итого	100

74,6 % придерживаются позиции о его важности для деятельности полиции, и эта доля совпадает с теми, кто считает полицейского субъектом защиты нравственности. При этом все женщины, кроме одной, настаивают на нужности нового Кодекса и это разделение имеет статистическую значимость ($\chi^2 = 0,048$). Мужчины же более прохладно относятся к моральной регуляции профессиональной деятельности.

Большинство респондентов (53,1 %) убеждены: «Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел» способствовал формированию нравственного облика полицейского, противоположной точки зрения придерживаются 27,7 %, остальные не пришли к определённому выводу. Таблица сопряжённости, построенная

между этим и предыдущим вопросом показывает, во-первых, средний уровень статистической значимости ($\chi^2 = 0,048$), во-вторых, что ответы, за редким исключением, логически согласованы и те, кто настаивает на необходимости нового Кодекса, согласны и с его позитивной ролью при формировании нравственного облика сотрудников. Те же, кто против создания современной версии Кодекса, апеллируют к его практической бесполезности, ставя во главу угла прагматическую эффективность. Аналогичная закономерность наблюдается и в аспекте признания сотрудником органов внутренних дел субъектом защиты нравственности.

Также респондентам предлагалось оценить уровень влияния «Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел» по десятибалльной шкале, где 1 – наименьшее влияние, 10 – наибольшее влияние. При обработке данных шкала была укрупнена: баллы с 1 по 3 были объединены как «низкое влияние», баллы с 4 по 7 – как «среднее влияние», баллы с 8 по 10 – как «высокое влияние». Распределение ответов представлено на рисунке 4.2. Согласованность ответов на этот вопрос с ответами на предыдущие из этого блока также имеет высокую степень статистической значимости: высокие оценки ставят те, кто в убежден в необходимости принятия нового Кодекса.

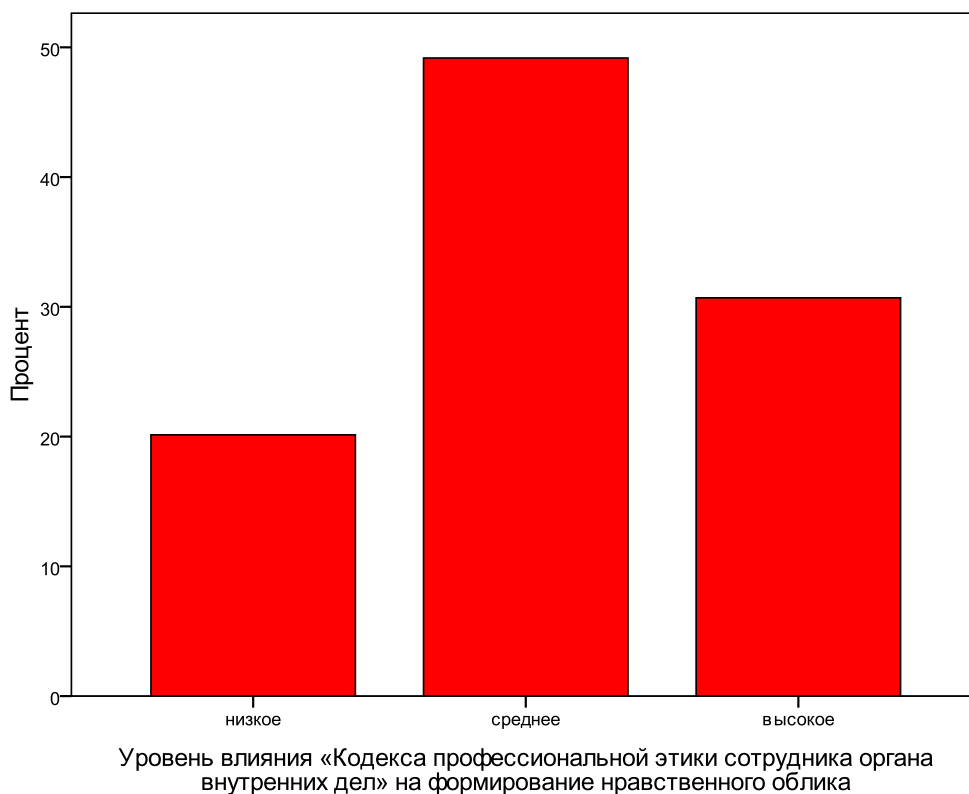


Рисунок 4.2. Оценки влияния Кодекса на нравственный облик.

В анкете задавался ещё один вопрос: «Способствовал ли "Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел" уважению, доверию и поддержке деятельности со стороны граждан?». Четверть опрошенных убеждена, что его влияние на выстраивание конструктивных отношений с гражданами весьма значительно, 40 % видят незначительные позитивные моменты, 35,3 % оценивают этот аспект негативно. Примерно такое же распределение ответов мы наблюдаем и в вопросе эффективности Кодекса в ситуациях конфликта, этической неопределенности и иных обстоятельствах нравственного выбора: 21,8 % считают его полезным во всех случаях ориентиром, 47,5 % согласны с его полезностью в некоторых ситуациях, но ставят под сомнение его практическую эффективность, 30,7 % сомневаются в его нужности.

«Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел» имел нормативно-правовой характер и мог служить основанием для дисциплинарной ответственности полицейского вплоть до увольнения. Например, были запрещены татуировки, яркая косметика для женщин, грубость при общении с гражданами и т. д. В этой связи возникает вопрос, могут ли положения Кодекса служить основанием для оценки качества деятельности сотрудника ОВД (таблица 4.14). Как мы видим, более трети респондентов сильно сомневаются в надёжности Кодекса как нравственного регулятора, однако в целом отношение к нему позитивное с оговоркой на субъективность интерпретации его положений.

Таблица 4.14.

Мнение сотрудников полиции о значимости Кодекса как метода оценки качества работы

Вариант	Процент
да, это, безусловно, можно считать объективным критерием оценки	22,1
может, но не всегда это объективный показатель	42,6
нет, такой критерий не может отразить качество профессиональной деятельности	27,7
нет, такой критерий окажет отрицательное влияние на качество профессиональной деятельности	7,6
Итого	100

Для определения нравственных качеств, которые необходимо закрепить в новой версии Кодекса, мы предложили самим сотрудникам полиции назвать те, которые они считают ключевыми. Во-первых, полицейским предлагалось выбрать принципы, которыми должен руководствоваться сотрудник органов внутренних дел в своей профессиональной деятельности (таблица 4.15). Наиболее часто отмечали принципы справедливости, беспристрастности и гуманизма: совокупно 73 % опрошенных остановили свой выбор на них.

Таблица 4.15.

Принципы деятельности полиции

Принципы	Процент
гуманизм	16
толерантность	9,9
справедливость	36,7
беспристрастность	20,3
гражданственность	2,3
приоритет помощи народу	6,8
лояльность к государственным органам и госслужащим	0,2
нейтральность к политическим партиям и движениям	7,8
Всего	100

Другой вопрос касался качеств, которые должны быть сформированы у сотрудника полиции. В конце 2017 г. схожий вопрос задавался в опросе Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) и граждане чаще всего называли следующие особенности полицейского: опрятный (77 %), вежливый и воспитанный (66 %), дружелюбный (66 %), порядочный (65 %), храбрый (65 %), грамотный и компетентный (65 %), готовый помочь (61 %), сильный и крепкий (61 %) [46].

Чтобы не повторяться, мы предложили выбор трёх-четырёх наиболее значимых качеств из закрытого списка (отметим: различия в методике формулировки вопросов определяют различия в процентах). Респонденты подчеркнули следующие качества: смелость (12,2 %), добропорядочность (11,1 %), справедливость (10,7 %), мужество (10,1 %), уважение к закону (9,9 %) и честность (9,9 %). Качество

гражданственности (0,6 %) для сотрудников полиции оказалось самым малозначимым, что наводит на определённые размышления.

Таким образом, проведённое нами исследование позволило сформулировать следующие выводы.

1. Полицейские имеют своё представление о криминогенной обстановке в стране и её факторах. Они считают, что преступность возрастает, не соглашаясь с официальными данными МВД, при этом в целом правильно понимают структуру преступности. Тремя главными социальными факторами преступности сотрудники видят безработицу, воспитание в семье и низкий уровень оплаты труда. Главными личностными причинами – жадность и жажду денег, чувство вседозволенности и падение морального уровня, ощущения отчаяния и безвыходности.

Интересно, что все эти мотивы вполне органично вписываются в концепцию аномии, существующую в социологии, философии, психологии и криминологии. Для более углубленного изучения мы задали другой вопрос. Существует точка зрения, что насилие по отношению к несовершеннолетним и пожилым людям говорит о росте безнормия в обществе. Чуть более трети респондентов отметили, что сталкивались с такими ситуациями, что говорит о широком распространении аномии в России. Насилие обычно связано с алкогольным или наркотическим опьянением, а также материальными причинами.

Большинство полицейских поддерживают отмену моратория на смертную казнь, считая её справедливой мерой наказания. Мы предполагаем, что на вынесение суждений о смертной казни и отношении к преступнику в целом оказывает существенное влияние профессиональная деформация. Существует статистически значимое смещение оценок в сторону негативного отношения к преступнику при стаже службы 10-20 лет и возрасте старше сорока лет, при этом высшее образование в значительной мере гуманизирует сознание человека.

2. Возникает другой вопрос: насколько сами сотрудники полиции подвержены аномии. Для изучения этого использовалась методика согласия с суждениями, описывающими определённые негативные явления: политическое отчуждение, потеря значимости религиозных норм, упадок морали, цинизм, информационные декогеренции и аберрации. Ответы на вопрос были обработаны с помощью факторного анализа, позволившего выделить шесть факторов. Нигилизм, социальная атомизация, цинизм, обман, политическое отчуждение, экзистенциальный кризис – это основные аномические феномены, существующие в моральном сознании сотрудников полиции. При помощи

кластерного анализа составлен примерный портрет типичного представителя каждого фактора. Правило, общее для всех – аномия нарастает с возрастом и стажем, что необходимо учитывать в программах социальной защиты сотрудников органов внутренних дел.

3. По концепции Р. Инглхарта сотрудники полиции безусловно относятся к материалистам, однако факторный анализ показал наличие латентного постматериалистического потенциала в их сознании. Он говорит о запросе на демократизацию и признание прав личности, материалистические потребности состоят в стабилизации общественной жизни и укреплении государственных институтов. Постматериалистами являются высокообразованные представители МВД, занимающие весьма высокие должности, несколько меньше – сотрудники Росгвардии. Напротив, ветераны МВД тяготеют к материализму, что вписывается в социализационную гипотезу Р. Инглхарта.

4. Существование Кодекса профессиональной этики сотрудника ОВД признают необходимым три четверти опрошенных и видят в его наличии ряд позитивных моментов: выстраивание более доверительных отношений с гражданами, формирование нравственного облика полицейского, более чёткая оценка деятельности полиции. Сами сотрудники считают, что полицейский в своей профессиональной деятельности должен руководствоваться в первую очередь принципами справедливости, беспристрастности и гуманизма, а также иметь такие качества, как смелость, добропорядочность, справедливость, мужество, уважение к закону и честность.

Заключение

Итак, проанализировав нормы, ценности и традиции полиции, можно сделать вывод, что в российской полиции имеются собственные, сложившиеся традиции, побуждающие работников полиции к образцовому исполнению своего служебного долга, честному и добросовестному служению народу, к всемерному укреплению правопорядка, строгому соблюдению законности и служебной дисциплины. Данные традиции представляются как неписаное, однако нерушимое законодательство и оберегаются общественным мнением полицейских коллективов, которые поддерживаются авторитетом старших товарищей – ветеранов полиции.

Сотрудник полиции в любом звании и должности должен знать и понимать, что его речь, будь то проведение беседы за рабочим столом с гражданами, обращение с подчиненными, общение с сослуживцами и т.д. в целом раскрывает его личность, интеллект, а также психологическое состояние. Вежливое и уважительное отношение к гражданам представляется ключевым принципом деятельности сотрудников полиции.

Следует согласиться с большинством ученых и непосредственно с мнением самих сотрудников полиции, которые полагают, что отсутствие специального кодекса этика для сотрудников ОВД может отрицательно сказываться на эффективности осуществляемой сотрудниками полиции деятельности, а также привести к снижению уровня профессиональной грамотности и культуры сотрудников правоохранительных органов. Формирование психических процессов в сознательной деятельности сотрудников полиции предшествует состоянию, которое в психологии определяется как установка и характеризуется готовностью к определенной активности в ответ на воздействие факторов внешней среды.

Таким образом, служба в полиции предъявляет высокие требования к моральному облику и профессионально-этическим качествам сотрудников, независимо от занимаемой должности и специального звания. В данной связи репутация и авторитет сотрудников полиции, их поведение в различных ситуациях, как в быту, так и в служебной деятельности должны быть безупречными, соответствующими высоким стандартам общечеловеческой и профессиональной морали.

Список использованных источников

1. О полиции [Электронный ресурс] : федер. закон : [от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ : в ред. от 3 июля 2016 г.]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Об оперативно-розыскной деятельности [Электронный ресурс] : федер. закон : [от 12 августа 1995 г. № 144-ФЗ]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. Вопросы организации деятельности строевых подразделений патрульно-постовой службы полиции [Электронный ресурс] : приказ МВД России : [от 29 января 2008 г. № 80 : в ред. от 12 февраля 2015 г. : вместе с Уставом патрульно-постовой службы полиции]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. Вопросы организации деятельности участковых уполномоченных полиции [Электронный ресурс] : приказ МВД России : [от 31 декабря 2012 г. № 1166 г.]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. О признании утратившим силу приказа МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1138 [Электронный ресурс] : приказ МВД России : [от 31 октября 2013 г. № 883]. – Доступ из справ.-правовой системы «ГАРАНТ».
6. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих [Электронный ресурс] : [одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. : протокол № 21]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
7. Аминов, И.И. Юридическая психология [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / И.И. Аминов [и др.]. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 415 с.
8. Базарнов, М.А. Профессионально-нравственная деформация сотрудников органов внутренних дел, пути ее преодоления [Текст] / М.А. Базарнов, О.М. Хабарин // Вестник экономической безопасности. – 2016. – № 2. – С. 398–402.
9. Бучакова, М.А. Духовное и нравственное воспитание сотрудников органов внутренних дел [Текст] / М.А. Бучакова, О.А. Дизер // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2018. – № 3. – С. 34–37.
10. Варданян, Ю.В. Исследование эмоционального выгорания сотрудников полиции в контексте психологической безопасности

[Текст] / Ю.В. Варданян, О.М. Воробьёва // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2018. – № 2. – С. 203–213.

11. Гайдов, В.Б. Органы внутренних дел в вопросах и ответах [Текст] : учеб. пособие / В.Б. Гайдов, А.В. Дюков, И.Н. Соловьев [и др.]; отв. ред. Т.Н. Москалькова. – М. : Проспект, 2009. – 104 с.

12. Гурман, Ю. Профессиональное выгорание сотрудников и организаций [Электронный ресурс] / Ю. Гурман // Институт развития личности и бизнеса. – URL: <http://person.eduevents.ru/articles/567>.

13. Давлетбаева, З.К. Профессиональная деформация личности: социально-психологический анализ [Текст] / З.К. Давлетбаева, Л.Р. Файзуллина // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2015. – Том 17. – № 1 (4). – С. 886–890.

14. Долгова, А.И. Изучение взаимосвязи социальной среды и преступности [Текст] / А.И. Долгова // Социальная среда и преступность : сб. научных трудов / отв. ред. А.И. Долгова. – М. : Юрлитинформ, 1983. – С. 3–26.

15. Европейский кодекс полицейской этики [Электронный ресурс] : [принят Комитетом министров 19 сентября 2001 г. на 765-м заседании Представителей министров]. – URL: <https://polis.osce.org/file/8641/download?token=5A1YESI>.

16. Егорышев, С.В. Профессиональная этика [Текст] : курс лекций / С.В. Егорышев, А.Н. Ротовский, Т.Ф. Сулейманов. – М. : ЦОКР МВД России, 2005. – 240 с.

17. Зеер, Э.Ф. Психологические факторы профессиональной деформации [Электронный ресурс] / Э.Ф. Зеер // Элитариум 2.0. – URL: http://www.elitarium.ru/2008/07/28/factory_professionalnoj_deformacii.html.

18. Зеер, Э.Ф. Психология профессий [Текст] : учебное пособие для студентов вузов / Э.Ф. Зеер. – 2-е изд., перераб., доп. – М. : Академический Проект; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 336 с.

19. Зинченко, В.М. Культурно-этические нормы и поведение работников органов внутренних дел [Текст] / В.М. Зинченко // Проблемы в российском законодательстве. – 2013. – № 1. – С. 77–81.

20. Кальченко, Н.В. Профессиональная этика сотрудников органов внутренних дел [Текст] : учеб.-метод. пособие / Н.В. Кальченко. – Волгоград : Волгоградская академия МВД России, 2000. – 78 с.

21. Колоколов, Н.А. Законность и правопорядок: в поисках новых парадигм [Текст] / Н.А. Колоколов // Мировой судья. – 2013. – № 10. – С. 29–32.

22. Красинская, Е.С. Сущность и значение профессиональной этики сотрудника ОВД в общении с гражданами [Текст] / Е.С. Красинская // Подготовка кадров для силовых структур: современные направления и образовательные технологии : сборник материалов 22-й всерос. науч.-метод. конф. Т. 2. В 2 т. – Иркутск : ФГКОУ ВО ВСИ МВД России, 2017. – 360 с. – С. 235–238.
23. Кузьменков, В.А. Ритуалы как факторы возникновения ценностей [Текст] / В.А. Кузьменков // Социально-политические науки. – 2018. – № 1. – С. 152–157.
24. Кузьменков, В.А. Криминальная аномия как социальная проблема [Текст] / В.А. Кузьменков // Социологические исследования. – 2019. – № 1. – С. 96–105.
25. Купцова, О.В. Этическая регламентация профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел [Текст] / О.В. Купцова // Российская юстиция. – 2016. – № 8. – С. 63–66.
26. Левада, Ю.А. Сочинения: проблема человека [Текст] / Ю.А. Левада: сост. Т.В. Левада. – М. : Издатель Карпов Е.В., 2011. – 526 с. – С. 77.
27. Легачёва, Т.А. Кодекс профессиональной этики сотрудников ОВД: несостоявшийся документ [Текст] / Т.А. Легачёва // РЕМ: Psychology. Educology. Medicine. – 2016. – № 2. – С. 63–79.
28. Леонова, И.А. Традиции как основа нравственно-эстетического воспитания курсантов [Текст] / И.А. Леонова // Наука и практика. – 2015. – № 3. – С. 72–74.
29. Леонова, И.А. Формирование нравственного облика полицейского [Текст] / И.А. Леонова // Наука и практика. – 2015. – № 2. – С. 68–70.
30. Леонова, И.А. Формирование приёмов и методов толерантного поведения сотрудников полиции при обращении с населением (по результатам изучения общественного мнения) [Текст] / И.А. Леонова // Наука и практика. – 2016. – № 4. – С. 57–60.
31. Леонова, И.А. Эстетические аспекты внешнего вида сотрудника полиции [Текст] / И.А. Леонова // Научный вестник Орловского юридического института МВД России имени В.В. Лукьянова. – 2018. – № 2. – С. 73–76.
32. Липина, Е.А. Проблемы письменной речи сотрудников полиции (нарушение лексических норм) [Текст] / Е.А. Липина // Правопорядок: история, теория, практика. – 2016. – № 2. – С. 42–45.

33. Логачёв, О.В. Экспериментальная часть апробации модели правомерного применения огнестрельного оружия [Текст] / О.В. Логачёв, Т.В. Мозжерина // Концепт. – 2017. – Т. 36. – С. 54–56.

34. Лыткина, Е.И. Операционализация понятия «аномия» в эмпирических исследованиях [Текст] : аналитический обзор / Е.И. Лыткина // Социология: 4М. – 2014. – № 38. – С. 165–199.

35. Магун, В.С. Трудовые ценности российского населения [Текст] / В.С. Магун // Вопросы экономики. – 1996. – № 1. – С. 47–62.

36. Мазур, М.А. Исторические аспекты проблемы формирования патриотической культуры у сотрудников органов внутренних дел [Текст] / М.А. Мазур // Правопорядок: история, теория, практика. – 2014. – № 1. – С. 65–69.

37. Маюров, Н.П., Трофимова, Т.А. Традиции в органах внутренних дел как основа героико-патриотического воспитания [Текст] / Н.П. Маюров, Т.А. Трофимова // Вестник Московского университета МВД России. – 2012. – № 3. – С. 229–232.

38. Муратшина, Н.Ю. Характеристика требований служебной деятельности к личности сотрудника ОВД [Текст] / Н.Ю. Муратшина // Вестник Казанского юридического института МВД России. – 2015. – № 3. – С. 31–37.

39. Панкратов, В.Н. Культура общения сотрудника органов внутренних дел [Текст] : учебно-методическое пособие / В.Н. Панкратов. – М. : Приориздат, 2006. – 144 с.

40. Параносенков, П.М. Общественно-социальная сущность полиции Российской Федерации в период реформирования МВД России [Текст] / П.М. Параносенков // Административное право и процесс. – 2014. – № 1. – С. 85–86.

41. Платонов, Ю.П. Как предотвратить профессиональное выгорание [Электронный ресурс] / Ю.П. Платонов // Элитариум 2.0. – URL: http://www.elitarium.ru/2012/02/20/predotvratit_professionalnoe_vygoranie.html.

42. Плетнёв, А.В. Эвристический потенциал теории аномии в современной криминологии [Текст] / А.В. Плетнёв // Современные исследования социальных проблем. – 2014. – № 9. – С. 95–110.

43. Почти половина россиян поддерживает смертную казнь [Электронный ресурс] // Левада-Центр. – URL: <http://www.levada.ru/2017/02/08/pochti-polovina-rossiyan-podderzhivaet-smertnuyu-kazn>.

44. Профессиональная этика и служебный этикет [Текст] : учебник для студентов вузов / под ред. В.Я. Кикотя. – М. : ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2016. – 559 с.

45. Профилактика профессиональной деформации сотрудников УИС [Текст] : методическое пособие. – М. : ФСИН России, УФСИН России по Владимирской области, 2006. – 58 с.

46. Работа полиции: доверие и оценки на максимуме! [Электронный ресурс] // ВЦИОМ. – URL: <https://infographics.wciom.ru/theme-archive/politics/internal-policy/security-agencies/article/rabota-policii-doverie-i-ocenki-na-maksimume.html>.

47. Разуваева, Н.И. Подбор и аттестация кадров органов внутренних дел (административно-правовые и организационные аспекты) [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.14 / Н.И. Разуваева. – ФГБОУ ВПО «Воронежский государственный университет». – Воронеж, 2014. – 215 с.

48. Растяпина, Ю.Ю. Профессиональная деформация сотрудников ОВД [Текст] / Ю.Ю. Растяпина // Вестник Московского университета МВД России. – № 9. – 2012. – С. 157–162.

49. Реттгес, С.В. Ценностные ориентации как психологический фактор склонности к агрессивному поведению в юношеском возрасте [Текст] : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / С.В. Реттгес. – Вологда, 2002. – 248 с.

50. Смирнов, К.С. Институт полиции в России: об актуальности и задачах историко-правового исследования [Текст] / К.С. Смирнов // История государства и права. – 2012. – № 9. – С. 31–38.

51. Сорокотягин, И.Н. Профессиональная этика юриста [Текст] : учебник для СПО / И.Н. Сорокотягин, А.Г. Маслеев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2016. – 328 с.

52. Состояние преступности в России за январь–декабрь 2017 года [Текст]. – М. : ФКУ Главный информационно-аналитический центр, 2018. – 51 с.

53. Состояние преступности в России за январь–ноябрь 2018 года [Текст]. – М. : ФКУ Главный информационно-аналитический центр, 2018. – 60 с.

54. Старостенко, К.В. Социология профессий [Текст] : учебно-методическое пособие для высшего образования / К.В. Старостенко, В.А. Кузьменков. – Орел : ФГБОУ ВО «Приокский государственный университет», 2016. – 188 с.

55. Татиудинова, Т.Г. Профессиональная деформация личности сотрудника органов внутренних дел: теоретические аспекты [Текст] / Т.Г. Татиудинова, Н.Ю. Галкина // Юридическая наука и правоохранительная практика. – 2016. – № 3. – С. 175–182.

56. Факторный, дискриминантный и кластерный анализ [Текст] / Дж.-О. Ким, Ч.У. Мьюллер, У.Р. Клекка; под ред. И.С. Енюкова. – М. : Финансы и статистика, 1989. – 215 с.
57. Халиулина, В.П. Профессиональная этика юриста [Текст] / В.П. Халиулина. – М. : ИНФРА-М, 2016. – 161 с.
58. Шагимуратов, А.Н. О патриотическом воспитании сотрудников органов внутренних дел [Текст] / А.Н. Шагимуратов // Вестник Уфимского юридического института МВД России. – 2015. – № 3. – С. 79–83.
59. Шелер, М. Формализм в этике и материальная теория ценностей: Избранные произведения [Текст] / М. Шелер. – М. : Изд-во «Гнозис», 1994. – 490 с. – С. 259–338.
60. Эллард, К. Среда обитания. Как архитектура влияет на наше поведение и самочувствие [Текст] / К. Эллард. – М. : Альпина-Паблицер, 2018. – 288 с.
61. Ядов, В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности [Текст] / В.А. Ядов, В.С. Магун, П.В. Борзикова / под ред. В.А. Ядова. – Ленинград : Наука, 1979. – 264 с.
62. Adler, R.D. Capital Punishment Works [Electronic resource] / R.D. Adler, M. Summers // Wall Street Journal, 02.11.2007. – URL: <https://www.wsj.com/articles/SB119397079767680173>.
63. Baumer, E.P. Social Organization and Instrumental Crime: Assessing the Empirical Validity of Classical and Contemporary Anomie Theories» [Text] / E.P. Baumer, R. Gustafson // Criminology. – 2007. – № 45 (3). – P. 617–663.
64. Bjerregaard, B. Want Amid Plenty: Developing and Testing a Cross-National Measure of Anomie [Text] / B. Bjerregaard, J.K. Cochran // International Journal of Conflict and Violence. – 2008. – Volume 2 (2). – P. 189–190.
65. Bowers, W.J. The Illusion of Deterrence in Isaac Ehrlich's Research on Capital Punishment [Text] / W.J. Bowers, G.L. Pierce // The Yale Law Journal. – 1975. – Volume 85. – № 2. – Pp. 187–208.
66. Dolliver, D. Cultural and Institutional Adaptation and Change in Europe: A Test of Institutional Anomie Theory Using Time Series [Text] / D. Dolliver // British Journal of Criminology. – 2015. – № 55. – P. 754–755.
67. General Social Survey, 2016 [Electronic resource] // The Association of Religion Data (ARDA). – URL: <http://www.thearda.com/Archive/Files/Descriptions/GSS2016.asp>.

68. Messner, S. Clarifying and Elaborating Institutional Anomie Theory [Text] / S. Messner, H. Thome, R. Rosenfeld // International Journal of Conflict and Violence. – 2008. – № 2 (2). – P. 163–181.

69. Nikolauk, E. Youth mortality in European countries: a comparative analysis [Electronic resource] / E. Nikolauk // Neodemos. – 2015. – № 4. – URL: <http://www.neodemos.info/articoli/youth-mortality-in-european-countries-a-comparative-analysis/?print=pdf>.

70. Rokeach, M. The role of values in public opinion research [Text] / M. Rokeach // The Public Opinion Quarterly. – Winter, 1968–1969. – Vol. 32. – № 4. – Pp. 547–559.

71. Rokeach, M. Change and Stability in American Value Systems, 1968–1971 [Text] / M. Rokeach // The Public Opinion Quarterly. – Summer 1974. – Vol. 38. – № 2. – Pp. 222–238.

72. Rubin, P. Statistical evidence on capital punishment and the deterrence of homicide [Electronic Resource] / P. Rubin // Committee on the Judiciary, U.S. Senate. – URL : <https://www.judiciary.senate.gov/download/2006/02/01/paul-rubin-testimony-020106>.

73. Schwartz, S.H. An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values [Electronic resource] / S.H. Schwartz // Online Readings in Psychology and Culture. – 2012. – № 2. – URL: <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116>.

74. Srole, L. Social integration and certain corollaries: an exploratory study [Text] / L. Srole // American Sociological Review. – 1956. – № 21. – P. 709–716.

75. Teymoori, A. The Psychology of Anomie: A thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy [Text] / A. Teymoori. – The University of Queensland, 2016. – 114 p.

Приложение 1.

Факторный и кластерный анализ аномических суждений

	Компонента					
	1	2	3	4	5	6
Профессионализм человека не ценится	-0,917	0,010	-0,084	0,099	-0,018	0,194
Соблюдение религиозных норм никак не меняет жизнь в обществе и отношение людей друг к другу	0,860	0,213	-0,067	-0,247	-0,264	0,009
Несмотря на то, что говорят некоторые люди, обычный человек становится хуже, а не лучше	0,840	0,262	0,116	0,269	0,101	-0,159
Большинство людей соблюдают религиозные принципы лишь на словах, но не на деле	0,771	0,016	0,019	0,008	-0,318	0,208
Часто создаётся ощущение, что власть пытается решить общественные проблемы путём переписывания законов	-0,732	-0,311	-0,187	-0,424	-0,192	-0,259
Люди следуют правилам, которые сами себе выбирают	-0,715	-0,137	0,001	-0,135	-0,369	0,217
Для многих людей осознанное вступление в брак и супружеская верность – пустой звук	0,533	0,486	0,368	0,350	-0,163	0,326
Сексуальная жизнь – личное дело каждого человека, в эти вопросы обществу недопустимо вмешиваться	0,094	0,878	-0,051	-0,199	-0,040	-0,142
Каждый человек думает о себе и не помогает другим нуждающимся	0,157	0,847	-0,061	0,224	0,126	0,392
Средства массовой информации не дают реальную картину событий	-0,332	-0,776	0,117	0,197	-0,065	-0,329
Религиозные нормы по своей сути не выполнимы	-0,168	-0,688	0,010	-0,103	0,287	-0,118
Постоянно возникают ситуации, когда распоряжения начальства не соответствуют реальному положению дел или когда руководство «не слышит» подчинённых	0,232	0,657	0,347	0,372	0,430	-0,195

	Компонента					
	1	2	3	4	5	6
Государственная политика в сфере борьбы с преступностью не вполне эффективна	-0,099	-0,107	0,917	0,026	0,115	-0,118
Положение человека в обществе определяет его права и достоинство	0,378	-0,119	0,798	-0,136	-0,240	0,175
Необходимо ввести правовую ответственность за сексуальное поведение, противоречащее общепринятому	0,086	-0,006	-0,682	-0,623	0,215	-0,151
Люди часто задаются вопросом, каков смысл жизни на самом деле	0,066	-0,412	-0,654	-0,184	-0,064	-0,491
Чтобы заработать деньги, больше нет правильных и неправильных путей, есть только лёгкие и трудные способы	-0,452	-0,417	-0,603	-0,349	0,210	0,125
Человек может сделать что угодно, если вознаграждение достаточно высоко	-0,301	0,422	-0,553	0,235	0,390	0,247
Большинство людей считает, что честность не всегда нужна, обман зачастую более полезен	0,098	-0,125	-0,112	0,884	0,136	0,065
Люди часто нарушают закон, так как считают, что «так делают все» и им за это ничего не будет	0,065	0,437	0,389	0,652	0,012	0,306
Высших должностных лиц не интересуют проблемы простого человека	0,083	0,034	0,117	-0,118	-0,737	-0,233
Человеку приходится сталкиваться с огромным количеством противоречивой и трудно усваиваемой информации	0,129	-0,579	-0,110	-0,411	0,626	-0,009
Как бы ни старались люди в жизни, это не имеет никакого значения для их социального продвижения	-0,140	0,172	0,035	0,151	0,188	0,864
Метод выделения: Анализ методом главных компонент.						
Метод вращения: Варимакс с нормализацией Кайзера.						
а. Вращение сошлось за 10 итераций.						

1 фактор. Дегуманизация, фиктивность норм (денормативизация), разочарование в человеке, обесценивание высших целей и ценностей

+ Соблюдение религиозных норм никак не меняет жизнь в обществе и отношение людей друг к другу; Несмотря на то, что говорят некоторые люди, обычный человек становится хуже, а не лучше; Большинство людей соблюдают религиозные принципы лишь на словах, но не на деле; Для многих людей осознанное вступление в брак и супружеская верность – пустой звук.

– Профессионализм человека не ценится; Часто создаётся ощущение, что власть пытается решить общественные проблемы путём переписывания законов; Люди следуют правилам, которые сами себе выбирают.

2 фактор. Эгоизм, кризис проникновения, социальная атомизация, информационный хаос.

+ Сексуальная жизнь – личное дело каждого человека, в эти вопросы обществу недопустимо вмешиваться; Каждый человек думает о себе и не помогает другим нуждающимся; Постоянно возникают ситуации, когда распоряжения начальства не соответствуют реальному положению дел или когда руководство «не слышит» подчинённых.

– Средства массовой информации не дают реальную картину событий; Религиозные нормы по своей сути не выполнимы.

3 фактор. Цинизм, подобострастие, чиновничество

+ Государственная политика в сфере борьбы с преступностью не вполне эффективна; Положение человека в обществе определяет его права и достоинство.

– Необходимо ввести правовую ответственность за сексуальное поведение, противоречащее общепринятому; Люди часто задаются вопросом, каков смысл жизни на самом деле; Чтобы заработать деньги, больше нет правильных и неправильных путей, есть только лёгкие и трудные способы; Человек может сделать что угодно, если вознаграждение достаточно высоко.

4 фактор. Скрытое лукавство, обман

+ Большинство людей считает, что честность не всегда нужна, обман зачастую более полезен; Люди часто нарушают закон, так как считают, что «так делают все» и им за это ничего не будет.

5 фактор. Политическое отчуждение

+ Человеку приходится сталкиваться с огромным количеством противоречивой и трудно усваиваемой информации

– Высших должностных лиц не интересуют проблемы простого человека

6 фактор. Бессмысленность, экзистенциальный кризис

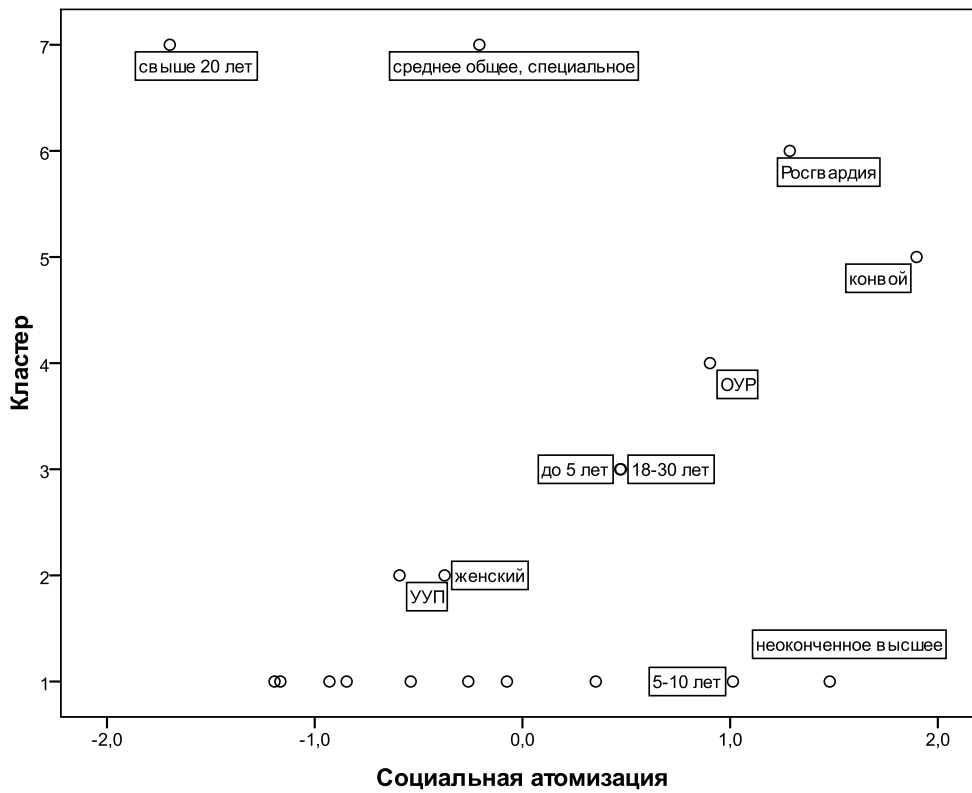
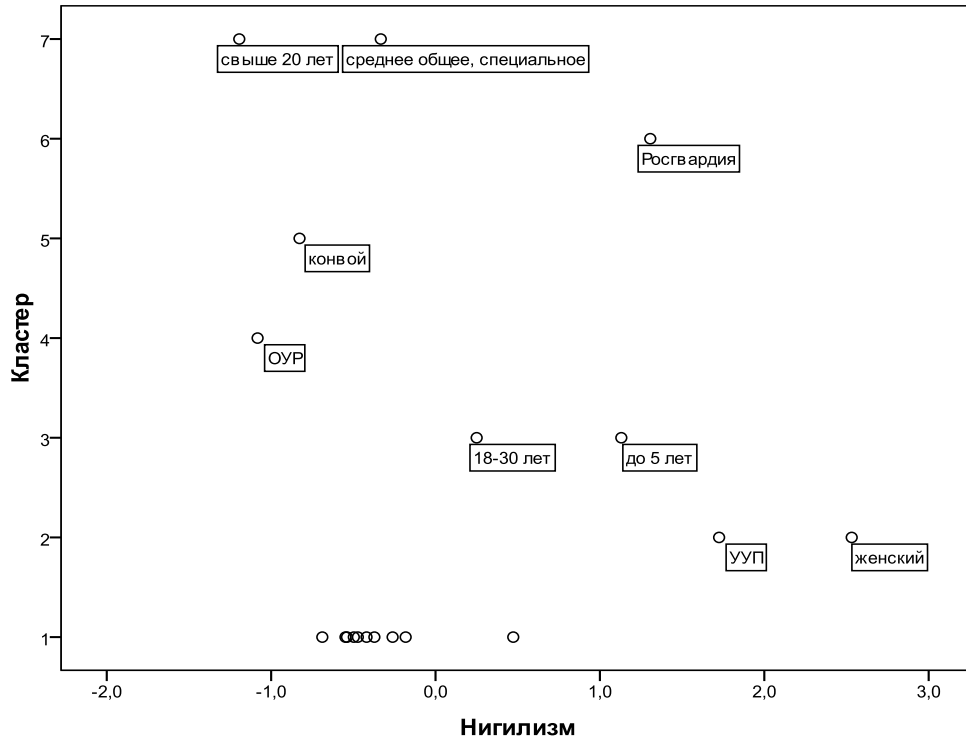
+ Как бы ни старались люди в жизни, это не имеет никакого значения для их социального продвижения

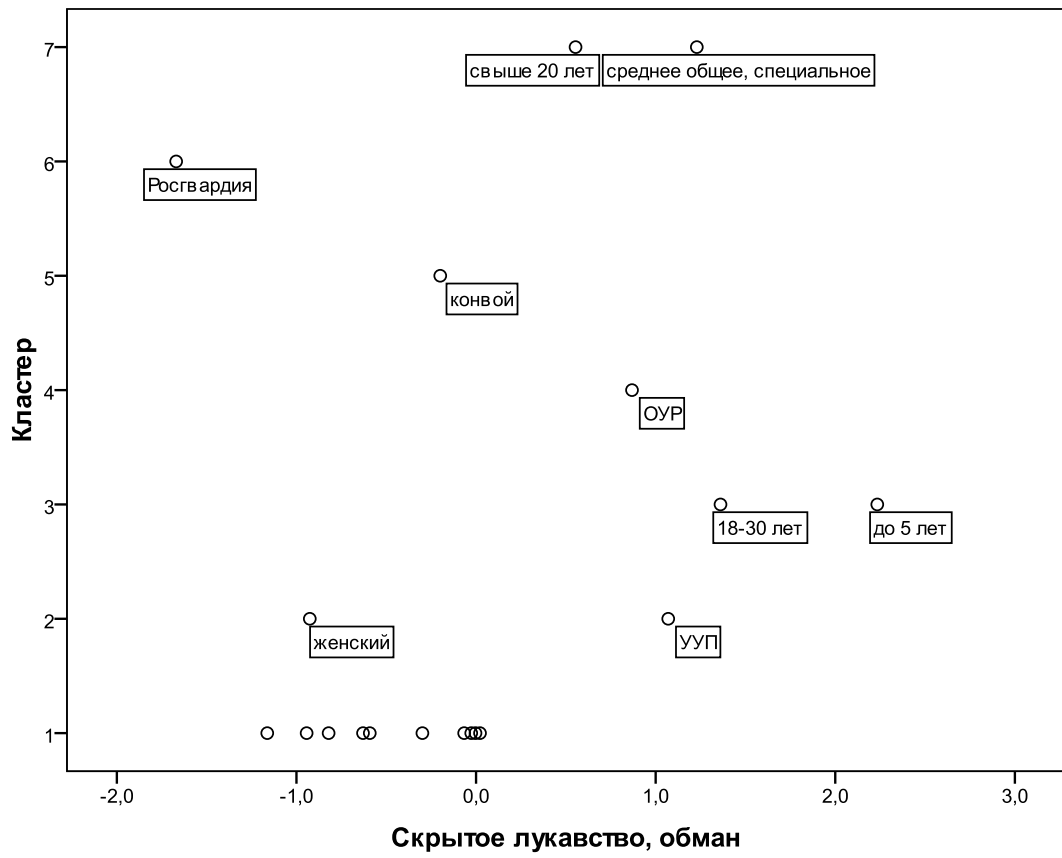
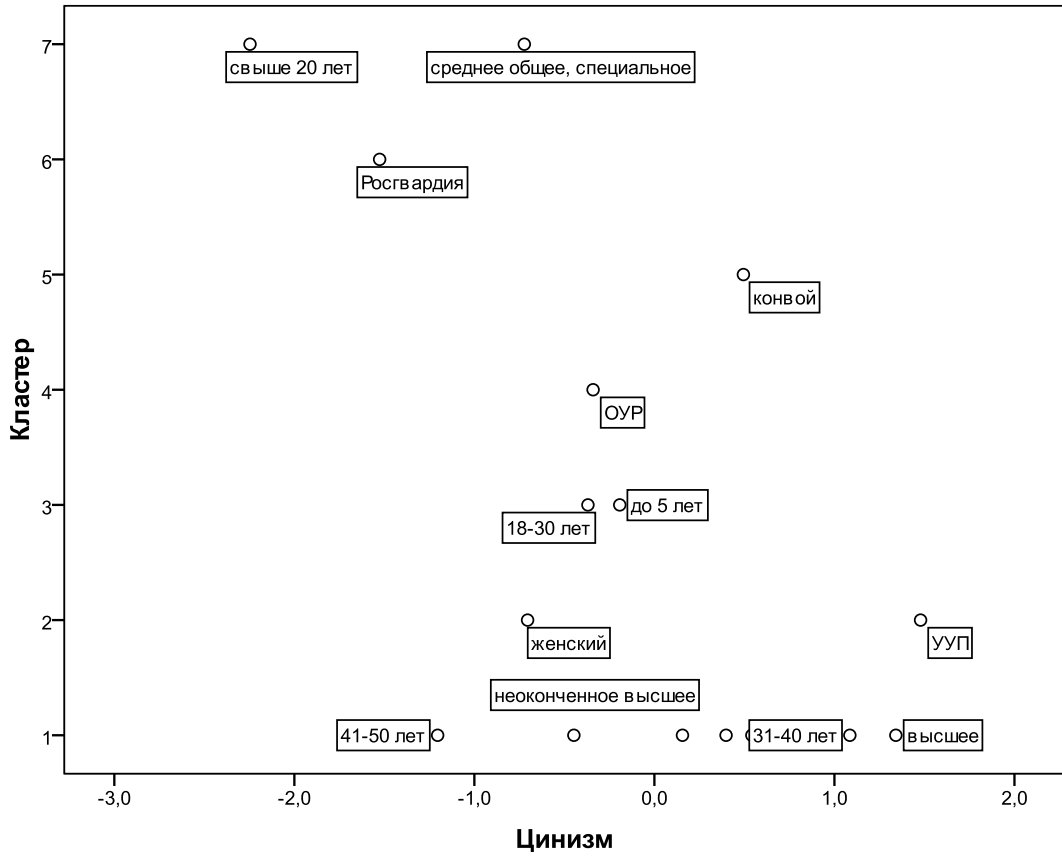
Результаты сопоставления итогов кластерного анализа по двум факторам

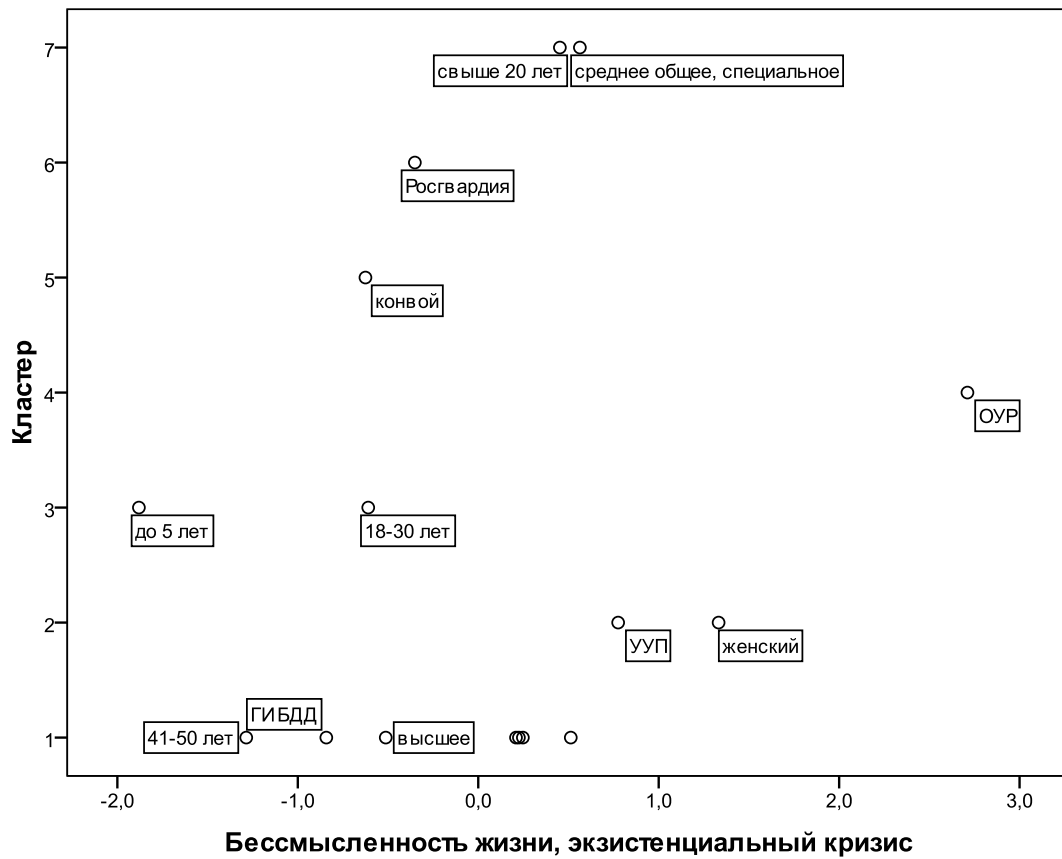
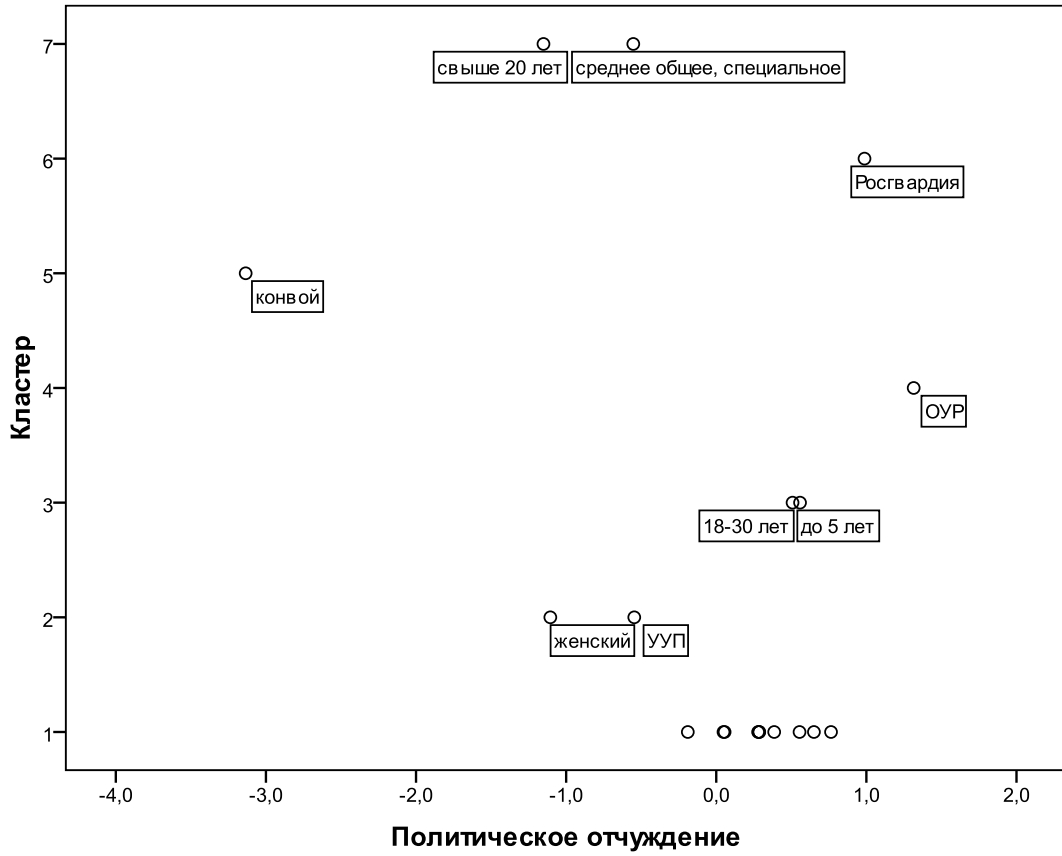
Наблюдение	Кластер по иерархическому анализу	Кластер по итеративному анализу	Результат сопоставления состава кластеров
1: мужской	1	4	+
2: женский	2	2	+
3: 18-30 лет	3	3	+
4: 31-40 лет	4	4	+
5: 41-50 лет	5	5	+
6: ГИБДД	4	5	–
7: ОУР	6	7	+
8: конвой	7	8	+
9: Росгвардия	8	9	+
10: УУП	2	1	–
11: до 5 лет	3	3	+
12: 5-10 лет	1	4	+
13: 10-20 лет	4	4	+
14: свыше 20 лет	9	6	+
15: среднее общее, специальное	9	6	+
16: неоконченное высшее	1	4	+
17: высшее	4	4	+
18: положительное	1	4	+
19: отрицательное, нейтральное	4	1	–

Итого: 84,2 % совпадений, значит, кластерное решение принимается.

Идентификация состава кластеров и факторов при помощи диаграмм разброса







Монография

кандидат философских наук
Кузьменков Владимир Александрович

ЦЕННОСТИ: ВОЗНИКНОВЕНИЕ, СУЩНОСТЬ И СПЕЦИФИКА ЦЕННОСТНОГО МИРА СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Свидетельство о государственной аккредитации
Рег. № 2660 от 02.08.2017 г.
Подписано в печать 27.06.2019 г. Формат 60x90¹/₁₆.
Усл. печ. л. 6. Тираж 24 экз. Заказ № 177.

Орловский юридический институт МВД России имени В.В. Лукьянова.
302027, г. Орел, ул. Игнатова, 2.